GRC

GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

2013 - 2014

Rapport annuel Gestion du processus disciplinaire de la GRC

Direction générale des services d'arbitrage

Gendarmerie royale du Canada | Royal Canadian Mounted Police

Canada

1929-364X
PS61-17/2014F-PDF

© (2014) SA MAJESTÉ LA REINE DU CHEF DU CANADA, représentée par la Gendarmerie royale du Canada

La vaste majorité de nos membres se comportent avec fierté et professionnalisme, et font preuve d'un engagement profond envers les communautés que nous servons. Cela dit, l'attention portée aux quelques incidents où le comportement des membres n'est pas à la hauteur des attentes du public et de nos normes peut faire oublier l'estime que les Canadiens accordent à la GRC. Afin de protéger et de favoriser la confiance du public, nous devons prendre les mesures disciplinaires qui s'imposent en temps opportun et tenir les membres responsables de leurs actes.

Bob Paulson, commissaire de la GRC

SOMMAIRE

2013-2014

Le présent rapport annuel sur la gestion du régime disciplinaire de la GRC a été rédigé en application d'une directive ministérielle publiée en 2008[1].

On y trouve un aperçu du régime actuel, une description de ses composants et de leur agencement, des données statistiques sur le travail accompli au cours de la période considérée, une brève conclusion et quelques remarques sur la voie à suivre.

Le régime disciplinaire en vigueur au cours de la période considérée a été instauré en 1988. Les membres de la GRC sont assujettis aux mêmes lois que tous les Canadiens, mais aussi, qu'ils soient ou non de service, au code de déontologie inscrit dans le règlement d'application[2] de la *Loi sur la GRC*. La GRC prend au sérieux tous les cas d'inconduite, et la *Loi sur la GRC* confère à l'officier ou au membre chargé d'un détachement le pouvoir d'instituer une enquête relevant du code de déontologie. Tout membre de la GRC ayant été reconnu comme l'auteur d'une contravention à ce code est passible de mesures disciplinaires. Selon que l'infraction commise est plus ou moins grave, elle donne lieu soit à des mesures disciplinaires graves, soit à des mesures disciplinaires simples.

En 2013 a été édictée la *Loi visant à accroître la responsabilité de la GRC*. Les modifications ainsi apportées à la *Loi sur la GRC* entreront en vigueur à la fin de 2014. Le régime « disciplinaire » est appelé à être remplacé par un solide système de gestion des « cas d'inconduite », lequel comportera un nouveau code de déontologie pour les membres. À l'heure actuelle, d'importants efforts sont déployés en vue de mettre en œuvre ces modifications législatives. Le nouveau système de gestion des cas d'inconduite privilégiera l'imposition de mesures réparatrices, correctives et formatrices.

À l'intérieur de la sphère de responsabilité de l'agent de l'intégrité professionnelle, les Services d'arbitrage gèrent les affaires disciplinaires graves par l'entremise de trois directions : la Direction de l'arbitrage en matière de discipline, la Direction des représentants des membres et la Direction des représentants des officiers compétents. Ces trois directions assument des fonctions différentes, mais qui, par la force des choses, sont liées entre elles : gérer et conduire les procédures menées devant les comités d'arbitrage, représenter les membres visés par des allégations d'inconduite et représenter les officiers qui convoquent des audiences disciplinaires. Le règlement des affaires disciplinaires est obtenu soit : (1) au terme d'une audience disciplinaire contradictoire prévoyant l'assignation de témoins ; (2) au terme d'une procédure de règlement accélérée dans laquelle le membre avoue être l'auteur de la conduite reprochée ; (3) par le retrait des allégations ; et, (4) par la démission du membre.

L'année 2013-2014 s'est avérée très occupée et très féconde. Bien que le rendement observé au cours de la période considérée ait été ralenti par le traitement de cas toujours plus complexes et plus longs, 100 affaires ont fait l'objet d'un règlement. De ce nombre, 61 ont été entendues dans le cadre d'audiences officielles, 13 ont été abandonnées par suite du retrait des allégations, et 26 ont donné lieu à la démission du membre concerné. Des 61 audiences qui ont eu lieu, 47 consistaient en une procédure de règlement accélérée, et 14 en une audience contradictoire. Lorsque les allégations sont

---

1 La directive en question est reproduite à l'annexe A.

2 *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (1988)*, DORS/88-361 (avec modifications) (ci-après le « *Règlement* »).

établies ou admises, le comité d'arbitrage saisi de l'affaire reçoit la preuve et les argumentations des parties relativement à la peine, puis rend une décision en imposant la peine qui convient. Les peines possibles vont de l'avertissement à l'avertissement doublé d'une confiscation de solde pour un maximum de dix jours de travail. Un condensé des causes fournit des détails sur les 61 affaires entendues.

En sus de ce condensé, les figures 1 à 7 donnent de l'information sur l'organisation, et les figures 8 à 25 livrent quantité de données statistiques, tant dans une perspective contemporaine qu'historique. Cette année, la Direction des représentants des membres a reçu 219 dossiers, la Direction des représentants des officiers compétents s'est occupée des 100 affaires disciplinaires graves qui ont été réglées, et la Direction de l'arbitrage en matière de discipline a tenu 61 audiences. Voici quelques-unes des statistiques les plus instructives en matière de discipline : au cours des six dernières années, 75 p. 100 des audiences ont eu lieu par voie de procédure accélérée; 55 membres se sont vu confisquer leur solde pour un total de 357,5 jours de travail; au cours des deux dernières années, plus de 50 p. 100 des membres s'étant vu imposer des mesures disciplinaires graves avaient moins de 10 années de service; la durée moyenne nécessaire au règlement des affaires disciplinaires graves, qui a augmenté au cours des six dernières années, est actuellement de 513,6 jours; cette année, le nombre d'affaires entendues par des comités d'arbitrage, à savoir 61, est nettement supérieur à la moyenne des 14 dernières années, à savoir 49,8; cette année, seulement 0,25 p. 100 de tous les membres ont fait l'objet d'une procédure disciplinaire devant un comité d'arbitrage.

Bien que le présent rapport traite principalement des affaires disciplinaires graves, il montre également comment se répartissent, par division, les 158 cas d'inconduite ayant donné lieu à des mesures disciplinaires simples. Il indique en outre, même si la suspension ne constitue pas une mesure disciplinaire, que 118 membres ont été suspendus de leurs fonctions (104 avec solde et indemnités, 14 sans solde ni indemnités).

La GRC ne peut pas, d'un point de vue organisationnel, admettre l'idée qu'il n'y ait plus place à l'amélioration. L'instauration d'un solide système de gestion des cas d'inconduite en remplacement de l'actuel régime disciplinaire est une initiative d'envergure historique dont on avait le plus grand besoin. Outre cet important changement, le rapport fait état d'autres initiatives visant à améliorer le déroulement ou la gestion des procédures disciplinaires, notamment la création de postes de réviseurs en matière de discipline à la Division E, qui assureront uniformité et contrôle de la qualité, la civilianisation de certains postes à la Division D et l'harmonisation des ressources avec les charges de travail à la Division K.

La GRC est sur le point de substituer un solide système de gestion des cas d'inconduite à l'actuel régime disciplinaire. Compte tenu du travail accompli cette année par les Services d'arbitrage, on prévoit une période de transition qui risque de durer entre 18 et 24 mois. La gestion des cas d'inconduite est la voie du futur. Son bien-fondé est aisément intelligible aux membres et aux citoyens. Grâce à elle, la GRC parviendra à gagner et à conserver la confiance de ceux-ci.

TABLE DES MATIÈRES

2013-2014

Sommaire ii

Message de l'agent de l'intégrité professionnelle 1

Message du directeur général 3

Chapitre 1 - Le régime des mesures disciplinaires graves de la GRC 4

1.1 Aperçu du rapport 4

1.2 Directive ministérielle 4

1.3 Aperçu du régime disciplinaire 5

(i) Survol historique 5

(ii) Code de déontologie 7

(iii) Mesures disciplinaires simples et graves 7

(iv) *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* du Conseil du Trésor et Code de déontologie organisationnel de la GRC 9

(v) Comités d'arbitrage 10

(vi) Suspension d'un membre 10

(vii) Appel de la décision d'un comité d'arbitrage et le Comité externe d'examen de la GRC 10

Figure 1 : Processus disciplinaire conformément à la Partie IV de la Loi sur la GRC 11

Chapitre 2 - Éléments du régime des mesures disciplinaires graves 12

2.1 Bureau de l'intégrité professionnelle 12

Figure 2 : Organigramme du Bureau de l'intégrité professionnelle 13

2.2 Contexte 14

2.3 Services d'arbitrage 14

Figure 3 : Organigramme des Services d'arbitrage 14

2.4 Directions 15

(i) Direction de l'arbitrage en matière de discipline 15

Figure 4 : Organigramme de la Direction de l'arbitrage en matière de discipline 16

(ii) Direction des représentants des officiers compétents 16

Figure 5 : Organigramme de la Direction des représentants des officiers compétents 17

(iii) Direction des représentants des membres 17

Figure 6 : Organigramme de la Direction des représentants des membres 18

2.5 Relations employeur-employés 19

Figure 7 : Organigramme de la Direction des normes professionnelle et des examens exter[illegible]s 20

2.6 Rôle divisionnaire 20

(i) Groupes des normes professionnelles 20

(ii) Réviseurs des mesures disciplinaires 21

Chapitre 3 - Le régime disciplinaire en action **22**

3.1 Mesures disciplinaires graves 22

(i) Survol des directions 22

(1) Direction de l'arbitrage en matière de discipline 22

(2) Direction des représentants des officiers compétents 23

(3) Direction des représentants des membres 24

Figure 8 : Direction des représentants des membres - dossiers entrants - 2012-2013 25

Figure 9 : Direction des représentants des membres - dossiers entrants - 2000-2013 26

(ii) Initiatives à la Sous-direction 26

(1) Centralisation des Services d'arbitrage 26

(2) Processus de règlement accéléré 27

Figure 10 : Affaires disciplinaires graves réglées selon le processus accéléré (de 2008 à 2014) 27

(3) Gestion et surveillance des dossiers 28

(4) Formation 28

(5) Autres initiatives 28

(6) Activités relatives aux affaires disciplinaires graves 29

Figure 11 : Affaires disciplinaires graves réglées (2012-2013) 30

Figure 12 : Affaires disciplinaires graves - Nombre moyen de jours requis pour régler un dossier 31

Figure 13 : Affaires disciplinaires graves – Comparaison sur plusiers exercices (de 2000 à 2014) 32

Figure 14 : : Affaires disciplinaires réglées, selon la division 33

Figure 15 : Affaires disciplinaires graves - Comparaison sur plusieurs exercices (2000-2014) 34

Figure 16 : Démissions ayant mené au règlement d'un dossier (de 2010 à 2014) 34

Figure 17 : Pourcentage de membres ayant fait l'objet de mesures disciplinaires graves par rapport au nombre total de membres portés à l'effectif (de 2002 à 2014) 35

Condensé des affaires disciplinaires – Exercice 2013-2014 36

Figure 18 : Membres ayant reçu des mesures disciplinaires graves en 2013-2014 par grade ou catégorie 45

Figure 19 : Pourcentage de membres ayant fait l'objet de mesures disciplinaires graves par rapport au nombre total de membres portés à l'effectif pour les exercices 2002 à 2013. 45

Figure 20 : Membres ayant reçu des mesures disciplinaires graves en 2013-2014, selon les années de service 46

Figure 21 : Membres ayant reçu des mesures disciplinaires graves de 2012 à 2014, selon les années de service 46

(iii) Direction des normes professionnelles et des examens externes **47**

(1) Mise en œuvre de la politique de signalement des incidents graves 47

(2) Base de données nationale relative au code de déontologie 47

(3) Appels relatifs à des affaires disciplinaires 47

Figure 22 : Décisions rendues par le commissaire dans les appels d'affaires disciplinaires 2008 à 2014 48

3.2 Mesures disciplinaires simples 48

Figure 23 : Mesures disciplinaires simples par la division (de 2000 à 2014) 49

3.3 Suspensions 49

Figure 24 : Membres suspendus de leurs fonctions avec solde et membres suspendus de leurs fonctions sans solde ni indemnités (du 1er avril 2010 au 31 mars 2014) 50

3.4 Effectif de membres par rapport mesures disciplinaires graves et simples 50

Figure 25 : Pourcentage de membres ayant fait l'objet de mesures disciplinaires simples ou graves en cours de service (de 2002 à 2014) 51

3.5 Initiatives dignes de mention 51

(i) Division E 51

(ii) Division D 52

(iii) Centre de soutien en matière de discipline de la Région du Nord-Ouest 52

Chapitre 4 - Conclusion – Regard sur le prochain exercice **53**

Annexes **54**

Annexe A : **Directive ministérielle** **55**

Annexe B : **Glossaire** **57**

Annexe C : **Partie IV de la *Loi sur la GRC*** **59**

Annexe D : **Les divisions de la GRC et leurs quartiers généraux** **64**

PRÉFACE

2012-2013

Message de l'agent de l'intégrité professionnelle

Le travail policier est exigeant et suppose souvent des circonstances stressantes et dangereuses. De manière générale, la vaste majorité de nos membres relèvent les défis qui se présentent à eux avec professionnalisme, fierté et grand dévouement afin d'assurer la sécurité des Canadiens. Cela dit, certains membres se comportent parfois de manière non conforme aux attentes élevées de la GRC et des communautés qu'elle sert. Lorsque cela se produit, des mesures efficaces doivent être prises rapidement. Le régime disciplinaire actuel de la GRC sanctionne les comportements répréhensibles; cependant, il est devenu, à de nombreux égards, trop officiel, légaliste et accusatoire selon bon nombre d'intervenants.

En ma qualité d'agent de l'intégrité professionnelle, j'ai constaté par moi-même les éléments qui fonctionnent et ceux qui doivent être améliorés dans le régime disciplinaire de la GRC. J'ai le plaisir d'annoncer que des changements se profilent à l'horizon.

Le 19 juin 2013, la *Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada* (*Loi sur la GRC*) a reçu la sanction royale, ce qui modifiera en profondeur la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, qui date de 25 ans, et la façon dont sont traitées les affaires disciplinaires. De vastes consultations ont été menées, et la GRC travaille actuellement à l'élaboration de politiques et de procédures qui viendront appuyer les dispositions de la nouvelle *Loi sur la GRC*. Au moment où vous lisez ces lignes, bon nombre de ces politiques et procédures sont déjà en vigueur.

C'est donc dire que le rapport visant la période du 1er avril 2013 au 21 mars 2014 marque la fin d'une époque. Ce document expose certains des aspects que le nouveau processus disciplinaire permettra d'améliorer. Nous avons constaté notamment que le régime disciplinaire se complexifiait, que les audiences étaient de plus en plus longues et qu'il fallait plus de temps qu'auparavant pour arriver à un règlement. La situation entraînait non seulement des retards inutiles et une demande excessive de ressources, mais elle empêchait également la GRC et le membre en cause de régler l'affaire et de passer à autre chose, ce qui témoigne clairement du fait que le régime disciplinaire actuel a dépassé sa durée de vie utile. Il a été généralement reconnu que les affaires disciplinaires doivent être traitées plus rapidement.

Le régime disciplinaire de la GRC sera remplacé par un système solide et plus rapide de gestion des affaires disciplinaires qui répondra aux besoins des membres et de l'organisation ainsi qu'aux attentes des Canadiens. En vertu de la nouvelle *Loi sur la GRC*, le membre, son gestionnaire et l'organisation assument une responsabilité partagée à l'égard du rendement et de la déontologie.

Les affaires disciplinaires seront traitées à un échelon inférieur, souvent par le chef du détachement du membre en cause. L'éventail de peines, lesquelles seront appelées « mesures disciplinaires », sera plus vaste et plus souple en plus de permettre une exécution plus rapide des sanctions comparativement au régime actuel prévu par la *Loi sur la GRC*. Seules les affaires dans le

cadre desquelles le congédiement d'un membre est réclamé seront présentées devant un comité de déontologie.

Le processus de déontologie actuel, trop officiel, légaliste et accusatoire, sera donc remplacé par un processus axé sur des mesures simples, correctives et de sensibilisation. La nouvelle *Loi sur la GRC* permettra à la Gendarmerie de gérer plus efficacement et adéquatement les comportements répréhensibles, ce qui aidera au renforcement de l'organisation. En outre, la GRC bénéficiera d'une plus grande souplesse et d'une capacité d'adaptation accrue aux changements au moment de traiter des affaires disciplinaires.

Je me réjouis à l'idée de participer à ces changements historiques et de voir où ils nous mèneront.

Comm. adj. Craig S. MacMillan
Agent de l'intégrité professionnelle
Gendarmerie royale du Canada

Message du directeur général

Derrière l'histoire statistique que présente notre rapport se cachent d'autres statistiques encore. Parce qu'ils répondent à plus de 2,7 millions d'appels chaque année, les membres de la GRC ont des millions d'interactions avec la population. Il peut arriver qu'à l'occasion, un membre se conduise d'une façon qu'il y a lieu de corriger. Il faut agir avec le souci sincère du public, de la GRC comme organisation et du membre. La population mérite un service de police de grande qualité ainsi que le respect dans ses échanges avec des membres de la GRC. Le membre dont la conduite n'est pas à la hauteur des normes de l'organisation peut avoir besoin d'orientation, de formation ou de correction. Il faut le décourager d'avoir une conduite inadéquate dans l'avenir.

Le présent rapport doit son existence à la *Directive ministérielle sur le processus disciplinaire de la GRC* du ministre de la Sécurité publique.[1] Sa rédaction m'est extrêmement utile à titre de directeur général des Services d'arbitrage puisqu'elle nous donne, à mon équipe et à moi, l'occasion de réfléchir à nos réalisations et à nos succès, autant qu'aux difficultés que nous avons éprouvées.

Le volume de travail accompli au cours de la dernière année est phénoménal. Bien qu'il ait fallu consacrer beaucoup d'efforts à la mise en œuvre de la nouvelle loi partout dans l'organisation, l'une de nos directions rapporte n'avoir jamais autant produit que cette année. Les autres directions n'ont pas été en reste et ont toutes contribué au niveau record de productivité. Ensemble, les directions ont conclu 100 dossiers disciplinaires, du jamais vu. De ce nombre, 47 se sont réglés grâce à la procédure de règlement rapide, un autre record pour cette procédure adoptée en 2008.

L'an dernier, nous avions présenté deux nouvelles analyses. La première montrait les grades ou la classification des membres pour lesquels des mesures disciplinaires graves ont été prises et la seconde montrait les années de service des membres auxquels des mesures disciplinaires graves ont été imposées. Les résultats n'avaient rien de surprenant : comme on s'y attendait, ce sont les gendarmes et les membres qui comptent le moins d'années de service qui risquent le plus de se voir imposer des mesures disciplinaires graves. Somme toute, 50 pour cent de ceux qui ont eu des mesures disciplinaires graves en ont écopé dans leurs dix premières années de service. Avec un peu plus de surprise, les chiffres nous ont révélé que les membres risquaient davantage de subir des mesures disciplinaires graves dans la seconde que dans la première moitié de leurs dix premières années de service.

Cette année, nous présentons encore une nouvelle analyse statistique. Celle-ci examine la population des membres ayant reçu des mesures disciplinaires sur 11 années. Les données tendent à brosser un tableau favorable, puisqu'elles révèlent une diminution dans le temps des membres ayant reçu des mesures disciplinaires, simples ou graves, par rapport à la population totale des membres.

Le changement que nous vivons actuellement est à la fois important et historique. Le nouveau régime de gestion de la conduite, dont parle l'agent de l'intégrité professionnelle dans son message, recentrera la procédure disciplinaire de la GRC. Il y aura une période de transition entre l'ancien et le nouveau régime, pendant laquelle les deux procédures seront appliquées simultanément. Dans les mois qui mèneront à notre prochain rapport, nous devrons trouver le moyen de garder l'élan que nous avons pris cette année et de surmonter tous les obstacles pour faciliter la transition.

Stephen N.S. Thatcher
Directeur général des
Services d'arbitrage
Gendarmerie royale du Canada

[1] La Directive ministérielle est reproduite à l'annexe A.

CHAPITRE 1

2013-2014

Le régime des mesures disciplinaires graves de la GRC

1.1 Aperçu du rapport

L'année 2013-2014 s'est avérée très occupée et très féconde. De toute évidence, il y a eu augmentation du volume de travail au cours de la période considérée. D'importants efforts continuent d'être faits en ce qui touche l'administration des processus liés aux affaires disciplinaires, comme en témoigne la comparaison avantageuse des résultats de cette année avec ceux des années précédentes. L'intense activité consacrée à préparer la mise en pratique de la réforme législative du régime disciplinaire de la GRC a eu une incidence notable sur la productivité observée durant la période considérée.

Le présent rapport annuel s'inscrit dans le prolongement des rapports des deux dernières années. Il fait le point sur certains des changements majeurs amorcés en 2011-2012 et commente les réussites et les difficultés qu'a connues la GRC dans la gestion et la mise en œuvre du régime disciplinaire.

En outre, le présent rapport fait suite à l'analyse effectuée pour la première fois en 2012-2013 en ce qui concerne le grade ou le niveau des membres impliqués dans des affaires disciplinaires ainsi que le nombre d'années de service des membres qui se sont vu imposer des mesures disciplinaires graves pendant l'année.

Malgré le traitement continu de cas de plus en plus complexes qui nécessitent beaucoup de temps et de ressources, une centaine d'affaires ont été réglées au cours de l'année, ce qui est nettement plus que durant les deux années précédentes.

1.2 Directive ministérielle

En 2008, le ministre de la Sécurité publique a adressé au commissaire de la GRC une directive sur le régime disciplinaire de la Gendarmerie qui visait à clarifier les processus et à renforcer la reddition de comptes. Le présent rapport procède de cette *Directive ministérielle sur le processus disciplinaire de la GRC* (« Directive ministérielle »)[2].

En plus d'exiger la production d'un rapport annuel sur la gestion du régime disciplinaire de la GRC, la Directive ministérielle demandait :

- que le régime disciplinaire prévu par la *Loi sur la GRC*[3] devienne plus transparent et que sa mise en œuvre soit normalisée;
- que toutes les affaires disciplinaires fassent l'objet de dossiers complets dûment tenus et suivis;
- que le régime disciplinaire de la GRC soit coordonné et administré avec efficacité;
- que soient établis, à l'échelle nationale, des politiques et des protocoles uniformes concernant les exigences et procédures afférentes au régime disciplinaire;
- que le personnel concerné reçoive une formation régulière en vue de faire connaître ces exigences et procédures et d'en favoriser le respect;
- que le commissaire désigne un représentant chargé d'informer rapidement le ministre des affaires disciplinaires jugées importantes aux points de vue juridique et opérationnel.

[2] La Directive ministérielle est reproduite à l'annexe A.

[3] *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, L.R.C. 1985, c. R-10 (avec modifications) (« *Loi sur la GRC* »).

1.3 Aperçu du régime disciplinaire

(i) Survol historique

Le régime disciplinaire de la GRC a été remodelé dans la foulée du rigoureux travail d'examen et d'étude, effectué dans les années 70 et 80, portant sur les mesures législatives pertinentes. Aujourd'hui, la partie IV de la *Loi sur la GRC* contient les dispositions relatives aussi bien aux mesures disciplinaires simples qu'aux mesures disciplinaires graves.

Le *Rapport de la Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada*, publié en 1976 (« Commission Marin »), concluait que le régime disciplinaire de la GRC était essentiellement punitif. Ce régime prévoyait les peines suivantes : la semonce, réprimande officielle adressée verbalement par un officier; l'avertissement, réprimande adressée par écrit par un officier; l'accusation d'avoir commis une infraction ressortissant au service; la destitution obligatoire.

Les affaires disciplinaires relatives aux infractions mineures et majeures ressortissant au service étaient déférées devant un tribunal de police qu'un officier breveté présidait seul. Le membre mis en cause pouvait demander à un autre membre de le représenter, mais il n'avait pas droit à l'assistance d'un avocat professionnel. Les audiences de ce tribunal se déroulaient selon la même forme accusatoire et selon les mêmes règles de preuve que celles des procédures pénales. Les peines imposées comprenaient l'emprisonnement pour un maximum d'un an, l'amende, la confiscation de solde, la rétrogradation, la perte d'ancienneté, la réprimande et la destitution obligatoire.

La Commission Marin a constaté que les règles de procédure du tribunal policier étaient calquées sur celles du système judiciaire accusatoire. Le membre et le poursuivant pouvaient citer des témoins, les interroger et les contre-interroger, les témoignages étaient livrés sous serment, et l'officier qui présidait le tribunal se prononçait à la fois sur les questions de droit et les questions de fait. Il est apparu que l'application fluctuante des règles de procédure et des normes de preuve (selon la prépondérance des probabilités, comme dans une instance civile, ou hors de tout doute raisonnable, comme dans un procès criminel) suscitait des ambiguïtés, des équivoques, des malentendus et la méfiance[4]. Le rapport de la Commission Marin comportait des recommandations visant à définir et à clarifier les droits, obligations, règles et procédures propres au régime disciplinaire de la GRC.

Souscrivant à l'analyse de la Commission Marin, la GRC a reconnu la faiblesse de son régime disciplinaire au chapitre de l'impartialité et des droits procéduraux. Désirant corriger la situation, elle a, en 1981, avant même que la loi soit modifiée, créé la Sous-direction des jugements, dont le rôle était d'insuffler constance et professionnalisme à l'administration des instances du tribunal de police.

En 1985, la Sous-direction des jugements est devenue la Direction des normes professionnelles, un service centralisé doté d'un personnel à plein temps que sa formation juridique rendait à même de remplir les rôles d'officier président, d'avocat de la défense et d'avocat de la poursuite. Ce changement avait les objectifs suivants : acquisition d'expertise, surcroît d'efficacité, de constance et de diligence dans la conduite des procédures et maîtrise accrue sur l'ensemble du régime.

Les modifications apportées en 1988 à la *Loi sur la GRC* à la suite des travaux de la Commission Marin ont élargi l'éventail des mesures disciplinaires possibles et fait disparaître la peine d'emprisonnement. Les instances du tribunal de police, qui se déroulaient devant un officier

[4] Ministère des Approvisionnements et des Services du Canada, *Rapport de la Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada*, Ottawa, 1976, pages 123-146.

président, ont fait place à des audiences présidées par un comité de trois arbitres, tandis que les représentants des parties sont devenus le représentant de l'officier compétent et le représentant du membre.

À l'été de 2004, pour répondre aux préoccupations que soulevaient la représentation des membres et les retards dans le traitement des dossiers, les représentants des relations fonctionnelles et la direction de la GRC ont chargé le Conseil de la solde de procéder à l'examen du régime de discipline interne de la GRC.

Le *Rapport du Conseil de la solde* soulignait avant tout les retards injustifiés auxquels donnait lieu le régime disciplinaire, en particulier aux étapes de l'enquête et de l'arbitrage. Autre problème relevé : l'incapacité apparente du régime à correspondre à l'esprit de la loi, qui voulait en faire un cadre expéditif, informel et axé sur la correction plutôt qu'un dispositif surjudiciarisé, officiel, accusatoire et axé sur la punition. Le Conseil de la solde a aussi déploré la lenteur inouïe des enquêtes internes sur les allégations de manquement au code de déontologie de la GRC et le fait que les membres n'étaient pas avisés des progrès des enquêtes menées sur eux.

Le *Rapport du Conseil de la solde* proposait que le régime disciplinaire fût géré comme un programme intégré dans lequel la responsabilité, la supervision et la coordination seraient unifiées. Cette formule devait favoriser le traitement rapide et efficace des affaires disciplinaires dans le cadre d'un programme unique et sans solution de continuité tout en préservant l'autonomie des enquêtes et des services d'arbitrage et de représentation. À cette fin, le Conseil de la solde suggérait de mettre en place un cadre de responsabilisation qui préciserait dans quels cas les employés chargés des enquêtes et des programmes avaient des comptes à rendre à la direction de la GRC. Il recommandait d'accentuer davantage le rôle du chef de service et du commandant divisionnaire, surtout pour l'imposition de mesures disciplinaires simples au plus bas niveau hiérarchique possible. En ce qui a trait aux enquêtes, il a fait valoir qu'elles devaient être menées promptement et faire l'objet d'une supervision constante. Enfin, pour ce qui est de l'arbitrage, il demandait que les comités prennent une part plus active dans l'établissement du calendrier des audiences et la disposition de celles-ci dans des délais raisonnables.

Les recommandations du Conseil de la solde ont été réexaminées en décembre 2007, lorsque le Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC a remis au ministre de la Sécurité publique et au président du Conseil du Trésor la version définitive de son rapport intitulé *Rétablir la confiance*.

Mandaté d'examiner divers aspects de la GRC et de formuler des recommandations, le Groupe de travail a, relativement au régime disciplinaire, conseillé à la GRC :

- de mettre en œuvre les recommandations du *Rapport du Conseil de la solde* en y apportant toutes modifications que la direction estime nécessaires;
- d'instituer un pouvoir central en matière de discipline;
- d'éliminer l'arriéré que connaît son régime disciplinaire;
- d'amener ses hauts dirigeants à redoubler d'efforts pour favoriser le règlement informel et rapide des affaires disciplinaires à l'échelon le plus bas;
- d'établir des délais raisonnables pour l'ouverture et la conclusion des enquêtes disciplinaires, dont la durée doit rarement dépasser six mois et ne doit jamais dépasser un an, sous réserve de la possibilité qu'a la GRC de solliciter une prorogation utile à la conduite d'enquêtes concomitantes.

En janvier 2008, le ministre de la Sécurité publique a adressé au commissaire de la GRC une directive ministérielle lui enjoignant de normaliser la mise en

œuvre et d'accroître la transparence du régime disciplinaire de l'organisation.

(ii) Code de déontologie

En plus d'être assujettis aux mêmes lois que les autres citoyens du Canada, les membres de la GRC sont tenus, qu'ils soient ou non de service, d'obéir au code de déontologie que renferme le règlement d'application de la *Loi sur la GRC*[5]. Les écarts de conduite des employés sont pris au sérieux : la *Loi sur la GRC* confère à l'officier ou au membre chargé d'un détachement le pouvoir d'ouvrir une enquête relevant du code de déontologie. Tout membre de la GRC qui contrevient au code est passible de mesures disciplinaires.

Il importe de faire remarquer que le membre de la GRC a droit à un traitement juste et équitable tout au long de l'enquête relevant du code de déontologie ainsi que, le cas échéant, durant la procédure d'arbitrage et eu égard aux mesures disciplinaires qui lui font suite. Lorsque l'officier ou le membre chargé du détachement constate que l'allégation est fondée, il décide du genre de sanction qui convient. Selon la gravité de l'inconduite, le contrevenant fait l'objet de mesures disciplinaires simples ou graves et se voit infliger une peine plus ou moins lourde.

À l'époque où le présent rapport était en voie de rédaction, un nouveau code de déontologie applicable aux membres réguliers était élaboré en consultation avec des employés de la GRC venant des quatre coins du pays. Ce nouveau code devrait être achevé l'année prochaine et entrer en vigueur l'année suivante. Dans son introduction à la version 2014 annotée du nouveau code de déontologie, le commissaire affirme que celui-ci reflète les attentes des Canadiens en ce qui concerne la responsabilité des membres, qu'il pose les principes d'éthique auxquels les membres doivent adhérer dans l'exercice de leurs fonctions, et qu'il vise de manière positive à guider la conduite professionnelle des membres.

Le nouveau code sanctionnera une grande variété de comportements, manifestés aussi bien pendant les heures de service qu'en dehors, dans les domaines suivants : respect et courtoisie, respect de la loi et de l'administration de la justice, devoirs et responsabilités, emploi de la force, conflits d'intérêts, conduite déshonorante, production de rapports, confidentialité et déclarations des membres du public et, enfin, activité politique. Incitant les membres à se conduire de la façon irréprochable, le nouveau code comportera un élément de contrôle mutuel en exigeant de chacun des membres, sauf exception, qu'il signale dans les plus brefs délais et tente de mitiger tout acte d'un autre membre qui contrevient à ce code.

(iii) Mesures disciplinaires simples et graves

La *Loi sur la GRC* autorise l'officier responsable ou le membre chargé du détachement local à prendre des mesures disciplinaires simples, sans recourir à une procédure d'arbitrage, contre tout membre ou officier qui contrevient au code de déontologie. Les infractions mineures doivent être sanctionnées par voie de mesures disciplinaires simples[6]. Ces mesures sont généralement de nature corrective[7].

Toute mesure disciplinaire simple imposée à un membre rentre dans la catégorie des renseignements personnels, au sens défini à l'art. 3 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. C'est donc cette loi qui en régit les conditions de communication, de sorte qu'en

[5] *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (1988)*, DORS/88-361 (avec modifications), (« *Règlement* »).

[6] On promeut le règlement amiable des cas de manquement au code de déontologie, de préférence au sein même des détachements, en vertu du principe suivant lequel l'imposition de mesures disciplinaires simples au plus bas niveau hiérarchique possible est le meilleur moyen d'engager la responsabilité des décisionnaires.

[7] La législation, bien qu'elle vise clairement à permettre de punir le contrevenant, si besoin est, prévoit aussi des mesures correctives dans les cas de manquements graves.

général, ces renseignements sont transmis uniquement aux parties en cause et aux personnes qui les requièrent à certaines fins déterminées. Les mesures disciplinaires simples prévues par la *Loi sur la GRC* sont les suivantes :

- conseiller le contrevenant;
- recommander de lui faire suivre une formation spéciale;
- recommander de le faire bénéficier des conseils d'un spécialiste;
- recommander sa mutation;
- le soumettre à une stricte surveillance pendant son travail;
- le priver de son congé hebdomadaire pour une période ne dépassant pas un jour de travail, sous réserve des conditions que peut prescrire le commissaire par règle;
- lui donner un avertissement.

Tout membre visé par une mesure disciplinaire simple consistant en l'obligation de travailler sous étroite supervision, en la privation d'un congé hebdomadaire ou en un avertissement peut faire appel de cette décision. Les appels interjetés contre des mesures disciplinaires simples sont entendus par un officier qui agit seul et dont le grade varie selon celui du membre contrevenant. Semblables appels doivent être formés dans un délai de quatorze jours, comme le précisent les *Consignes du commissaire (mesures disciplinaires)*. On a relevé, pour le début de la période couverte par le présent rapport, l'existence d'appels pendants concernant des mesures disciplinaires simples, certains d'entre eux remontant jusqu'à 2008. Grâce aux efforts ciblés de l'agent de l'intégrité professionnelle, cet arriéré d'appels et d'autres affaires de première instance toujours en souffrance a été effacé. Les autres types de mesures disciplinaires simples, à savoir l'action de conseiller et celle de recommander une formation spéciale, la consultation d'un spécialiste ou la mutation, qui sont moins sévères, ne peuvent faire l'objet d'un grief ni d'un appel.

Il y a lieu d'imposer des mesures disciplinaires graves au membre dont la contravention au code de déontologie est si grave que des mesures disciplinaires simples s'avéreraient insuffisantes. Dans ce cas, l'officier compétent convoque une audience disciplinaire et le membre mis en cause se voit signifier un avis en ce sens.

L'officier désigné nomme un comité d'arbitrage devant lequel les parties, habituellement représentées par des avocats, peuvent introduire des éléments de preuve, interroger et contre-interroger les témoins et présenter leurs observations. Le comité d'arbitrage doit suivre les principes juridiques établis et soupeser toutes les circonstances de l'espèce avant de décider si l'allégation d'inconduite est ou n'est pas établie selon la prépondérance des probabilités.

Lorsque le comité d'arbitrage conclut qu'une allégation ou plusieurs sont établies, les parties peuvent à nouveau citer des témoins et présenter des observations afin de lui permettre, en tenant compte de tous les facteurs pertinents de nature à aggraver ou à atténuer l'inconduite professionnelle, de déterminer la peine qui convient. L'éventail des mesures disciplinaires graves comprend, à une extrémité, la confiscation de solde pour une période n'excédant pas dix jours de travail et, à l'autre extrémité, la rétrogradation et le congédiement. Le comité d'arbitrage peut également imposer des mesures disciplinaires simples en sus ou en remplacement de mesures disciplinaires graves. À l'exception du congédiement, les mesures imposées au terme de l'audience disciplinaire se veulent avant tout de nature corrective ou réparatrice. Il est notable qu'au cours de la période ici visée, le commissaire soit parvenu, en agissant comme dernier niveau d'appel, à supprimer l'arriéré des décisions d'arbitrage portées en appel.

(iv) *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* du Conseil du Trésor et Code de déontologie organisationnel de la GRC

Bien que le code de déontologie régisse depuis longtemps la conduite des membres réguliers et civils de la GRC, il ne régit pas celle des nombreux employés de la Gendarmerie qui relèvent d'autres catégories.

Récemment rédigé en application de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (« *LPFDAR* »), le *Code des valeurs et d'éthique de la fonction publique* qui émane du Conseil du Trésor est une version modernisée du code dont la fonction publique disposait déjà. Il décrit le comportement attendu de l'ensemble des employés du gouvernement fédéral, y compris les membres réguliers et civils de la GRC. La *LPFDAR* fait en outre obligation à tous les organismes et ministères fédéraux d'élaborer un code de déontologie qui prolonge le *Code des valeurs et d'éthique de la fonction publique* tout en tenant compte de la nature propre de leurs activités.

La GRC a donc mis au point un code de déontologie « organisationnel » censé compléter le code de déontologie existant, de sorte que tous ses employés, quelle que soit leur catégorie, soient soumis aux mêmes exigences en matière de conduite. Le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* et le code de déontologie organisationnel de la GRC sont tous deux entrés en vigueur le 2 avril 2012.

Le code de déontologie organisationnel revêt une importance particulière pour les employés qui ne sont pas assujettis au code de déontologie, c'est-à-dire les employés de la fonction publique, les employés civils temporaires et les réservistes. Les autres groupes d'employés doivent respecter l'esprit de ce nouveau code et le prendre pour guide. Parmi ces autres groupes figurent les bénévoles, les auxiliaires et les employés des municipalités et des provinces.

Le *Code des valeurs et d'éthique de la fonction publique* a aussi donné lieu à la nouvelle *Directive sur les conflits d'intérêts*, dont l'un des éléments essentiels est la tout aussi nouvelle *Politique sur les relations interpersonnelles au travail*. La *Directive sur les conflits d'intérêts* donne à tous les employés de la GRC des indications générales sur la façon d'éviter et de gérer les situations de conflit d'intérêts. La *Politique sur les relations interpersonnelles au travail*, dont l'objet est plus circonscrit, enseigne aux employés dans quelles circonstances et selon quelles modalités ils doivent déclarer l'existence d'une relation amoureuse ou sexuelle avec un supérieur ou un subalterne.

La politique n'a pas pour but d'interdire ce type de relations, mais d'atténuer les conflits d'intérêts qui peuvent en découler et d'offrir aux employés un milieu de travail sûr et empreint de respect dans lequel l'abus de pouvoir et le harcèlement n'ont pas leur place. Élaborées et approuvées par l'État-major supérieur de la GRC au cours de l'exercice 2012-2013, la nouvelle directive et la nouvelle politique sont entrées en vigueur en avril 2013.

Convaincue de l'importance d'offrir, de maintenir et de promouvoir un milieu de travail où règne le respect, la GRC a, en 2013-2014, instauré une formation obligatoire sur le respect en milieu de travail. Entre le 30 janvier et le 31 mai 2014, tous les employés de la GRC ont dû suivre le cours intitulé « Respect en milieu de travail ». Cette formation en ligne vient renforcer le dialogue continu que le commissaire veut favoriser entre tous les gestionnaires, superviseurs et employés. La GRC croit et se consacre au développement d'une culture moderne en constante évolution.

Parallèlement à la réactualisation du code de déontologie, le code de déontologie organisationnel de la GRC sera mis à jour et harmonisé avec celui-ci de manière à ce que tous deux reflètent la même philosophie en matière de conduite.

(v) Comités d'arbitrage

Les comités d'arbitrage sont constitués de trois officiers brevetés de la GRC. Ceux-ci doivent avoir suivi la formation d'arbitre adéquate et ne pas se trouver en conflit d'intérêts, réel ou apparent, par rapport au membre en cause et à la cause à entendre. En outre, au moins l'un d'eux doit détenir un diplôme d'une école de droit reconnue. Tous les arbitres doivent prêter le serment professionnel de l'arbitre par lequel ils s'engagent à agir fidèlement, impartialement, honnêtement et conformément au code de déontologie de l'arbitre.

(vi) Suspension d'un membre[8]

La *Loi sur la GRC* permet de suspendre un membre soupçonné ou déclaré coupable d'avoir contrevenu au code de déontologie, à une loi fédérale ou à une loi provinciale.

En soi, la suspension n'est pas une peine disciplinaire. La suspension, avec ou sans solde, est une mesure préventive destinée à protéger l'intégrité de la GRC et de ses activités jusqu'au règlement de l'affaire qui a donné lieu à ces mesures. Un membre n'est suspendu de ses fonctions que si le fait de ne pas le suspendre compromettrait gravement l'intégrité de la GRC. Dans les cas où la suspension n'est pas justifiée, le membre concerné peut se voir confier d'autres fonctions.

Des deux formes que peut prendre la suspension, la suspension sans solde est la moins fréquente; elle n'est ordonnée que lorsque l'inconduite alléguée, à supposer qu'elle soit fondée, est si révoltante qu'elle appelle une mesure plus vigoureuse qu'une simple suspension. Elle n'est invoquée que lorsqu'il serait malvenu de rémunérer un membre en attendant l'issue de son audience disciplinaire.

(vii) Appel de la décision d'un comité d'arbitrage et Comité externe d'examen de la GRC

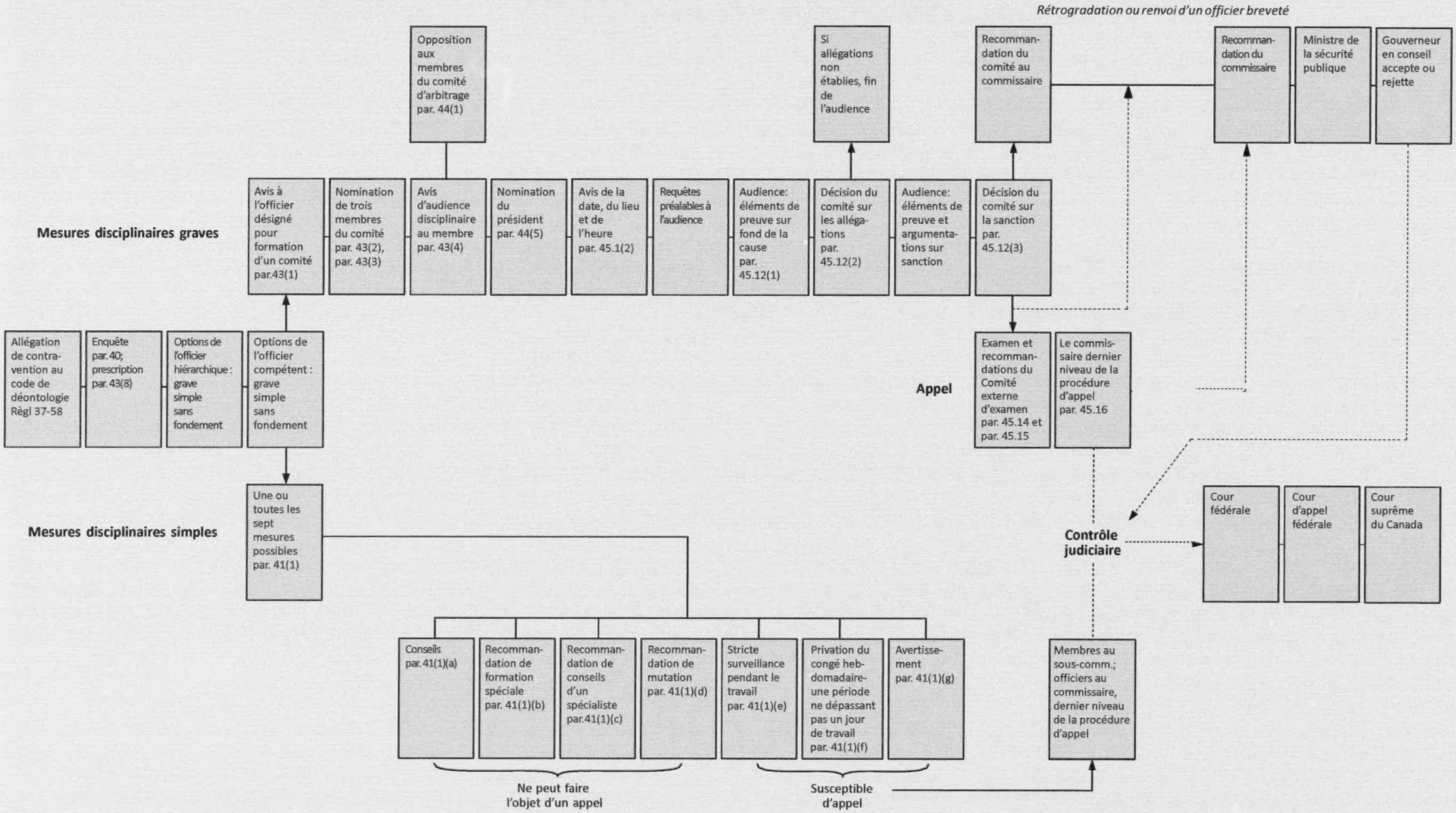
Aux termes de la *Loi sur la GRC*, les parties ont quatorze jours pour interjeter appel de la décision d'un comité d'arbitrage devant le commissaire. Le membre mis en cause a un droit d'appel relatif à tout élément des conclusions de fait du comité d'arbitrage ou de la peine que celui-ci a prononcée. De même, l'officier compétent peut interjeter appel à l'égard de tout élément des conclusions de fait du comité d'arbitrage. En de très rares circonstances, l'officier compétent peut également porter en appel la peine imposée : ce droit ne peut être exercé que si le comité d'arbitrage impose une peine qui n'est pas prévue par la *Loi sur la GRC*.

Avant que le commissaire ne rende sa décision sur l'appel, l'affaire est renvoyée au Comité externe d'examen de la GRC, un organe indépendant constitué par une loi. Le Comité externe d'examen formule des conclusions et recommande au commissaire d'accueillir ou de rejeter l'appel de la décision du comité d'arbitrage. Le commissaire n'est pas tenu de partager l'opinion du Comité externe d'examen de la GRC, mais s'il choisit de s'en écarter, il doit motiver son choix.

La décision du commissaire sur l'appel formé contre le résultat d'une instance disciplinaire est définitive et exécutoire et ne peut faire l'objet d'un appel ou d'un examen devant quelque tribunal que ce soit, exception faite du contrôle judiciaire devant la Cour fédérale du Canada.

[8] Pour en apprendre davantage sur la politique de la GRC en matière de suspension sans solde et de suspension avec solde, consulter les parties 3.1.iii)1) et 3.3 du présent rapport annuel.

Figure 1: Processus disciplinaire conformément à la Partie IV de la *Loi sur la GRC*[9]



9 Voir à l'annexe D les étapes détaillées de la Partie IV de la *Loi sur la GRC*..

CHAPITRE 2

2013-2014

Éléments du régime des mesures disciplinaires graves

2.1 Bureau de l'intégrité professionnelle

Bien que le rapport traite principalement du régime des mesures disciplinaires graves, celui-ci compte quelques éléments constitutifs. La GRC ne saurait prétendre au succès sans la confiance du public et de son personnel. Ce besoin de confiance exige des employés de la GRC qu'ils s'acquittent de leurs tâches et de leurs responsabilités avec la plus grande intégrité. Ainsi, dans tous les secteurs de responsabilité, les décisions seront fondées sur des principes éthiques. Avec la confiance ainsi acquise, la GRC et ses partenaires pourront fournir le niveau de service qui est non seulement attendu, mais mérité.

L'intégrité professionnelle en milieu policier

L'intégrité professionnelle englobe l'ensemble des vertus qui font qu'on obtient d'une profession les résultats qu'on en attend. Dans le contexte policier, préserver son intégrité professionnelle est l'un des facteurs qui contribuent le plus à la prestation de services efficace et attendue. Étant donné les droits, les privilèges et les pouvoirs consentis à ceux qui évoluent dans le domaine policier, la population, le gouvernement et les partenaires doivent avoir confiance que le professionnalisme règne dans les organisations policières. Relevant directement du commissaire, le Bureau de l'intégrité professionnelle a été mis sur pied en 2010 pour regrouper sous un même toit tout ce qui relève de l'intégrité professionnelle afin de :

- veiller à ne pas abuser des droits et des privilèges qui viennent avec le travail;
- traiter les autres avec respect et équité;
- faire ce qui est bien, même quand personne n'est là pour voir;
- fonder ses décisions sur un raisonnement lucide empreint des valeurs organisationnelles.

Dirigé par l'agent de l'intégrité professionnelle, le Bureau a pour mission de promouvoir les normes élevées d'éthique et d'intégrité que les employés et la population attendent de la GRC. Cette nouvelle structure est destinée à guider les employés dans leur comportement, à atténuer l'inconduite chez ces derniers et à soutenir une culture éthique. Les principaux programmes que chapeaute le Bureau de l'intégrité professionnelle sont :

- les Services d'arbitrage;
- Les Relations employeur-employés;
- Le Programme de reconnaissance et de distinctions honorifiques;
- Le Bureau de l'éthique professionnelle.

En outre, l'agent de l'intégrité professionnelle oriente l'élaboration du cadre des stratégies, des plans, des politiques et des procédures qui régissent la conception et la mise en œuvre du régime de conduite de la GRC.

Une éthique solide pour une organisation solide

En juillet 2013, l'agent de l'intégrité professionnelle a lancé le Plan stratégique en matière d'éthique professionnelle (PSEP) dans le but de définir et de soutenir l'objectif stratégique qui est « Une éthique solide pour une organisation solide ». Le PSEP vise à faire en sorte que les valeurs et l'éthique soient systématiquement prises en considération dans tous les aspects des activités de la GRC. Le PSEP repose sur trois priorités : le leadership, la gouvernance et la culture éthiques. Le PSEP a pour but d'orienter, d'harmoniser et de coordonner des initiatives nationales et des activités visant à renforcer l'éthique professionnelle au sein de l'organisation. Chacune des

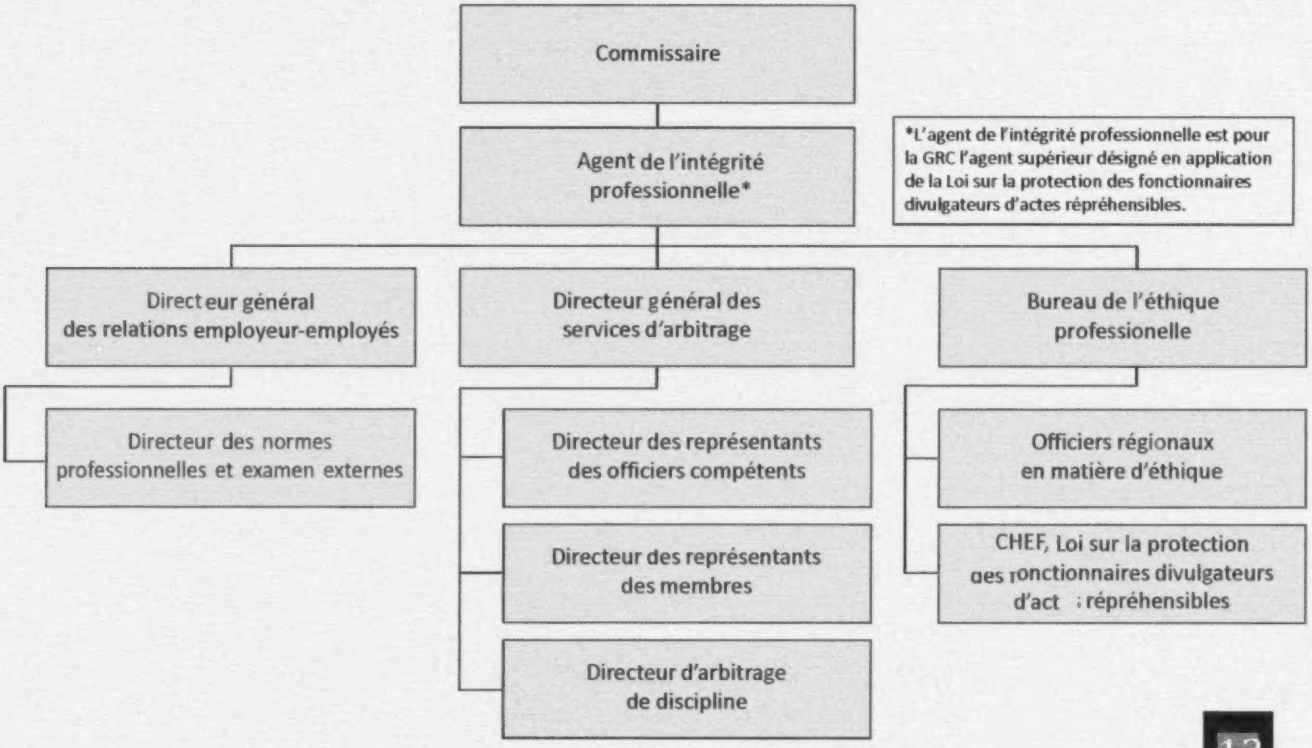
priorités du PSEP est promue par une initiative nationale.

Le leadership éthique consiste à comprendre, à respecter et à incarner les valeurs fondamentales de la GRC, et à avoir la capacité d'influencer les autres à faire de même. L'initiative nationale vise à harmoniser la mise en œuvre des rapports sur le milieu de travail et les demandes de renseignements lorsque sont en cause l'éthique et l'intégrité, les relations en milieu de travail et la divulgation des fautes commises (LPFDAR). En décembre 2013, l'agent de l'intégrité professionnelle et le dirigeant principal des Ressources humaines de la GRC ont conjointement mis en œuvre un système global de rapports sur le milieu de travail doté de son propre numéro de téléphone, de son site Web et de son adresse courriel. S'ils ne remplacent pas les méthodes de signalement établies, ces outils de communication permettent aux employés qui ne savent pas où s'adresser ou qui préfèrent éviter les méthodes établies de signaler des problèmes en milieu de travail.

La gouvernance éthique consiste à doter la GRC des cadres et mécanismes éthiques qui permettent la prise de décisions éclairées et l'élaboration responsable, intègre et transparente des politiques de la GRC. L'initiative nationale requiert des gestionnaires et autres leaders de la GRC qu'ils impliquent les employés et mènent des discussions sur la directive sur les conflits d'intérêts et sur le programme du respect en milieu de travail. L'initiative fait l'objet d'un suivi par l'entremise de l'évaluation annuelle du rendement. Pour la période visée par le présent rapport, on fait état d'un taux de 84 pour cent d'employés étant impliqués selon leurs évaluations.

La culture éthique consiste à avoir les comportements, les normes et les protocoles qui témoignent de nos responsabilités professionnelles et de nos valeurs éthiques et qui en tiennent compte. L'initiative nationale de la culture éthique a trait à la participation à un sondage sur le climat professionnel à la GRC. Le sondage est conçu pour évaluer le climat professionnel actuel à la GRC. Il aidera la GRC à déterminer l'efficacité des initiatives du PSEP et à cerner ce qui doit être fait pour faire progresser la culture de l'éthique professionnelle. Pour la période visée par le présent rapport, le sondage a établi des valeurs repères qui serviront à mesurer l'incidence du PSEP dans le temps.

Figure 2 : Organigramme du Bureau de l'intégrité professionnelle



2.2 Contexte

Le 1er avril 2013, la GRC comptait 28 742 employés permanents :

- 18 954 membres réguliers ayant qualité d'agents de la paix,
- 3 743 membres civils, et
- 6 045 employés de la fonction publique.

Le code de déontologie de la GRC régit la conduite de 22 697 membres réguliers et membres civils œuvrant d'un océan à l'autre, dans des fonctions à tous les paliers des services de police.

Conformément à des ententes signées entre le gouvernement fédéral et diverses entités, la GRC fournit des services de police nationaux, provinciaux, territoriaux, autochtones et municipaux dans tout le pays. La GRC a aussi été mandatée par le gouvernement du Canada pour fournir du personnel au soutien des missions des Nations Unies et d'autres missions internationales. Dans la pratique, la gestion et la fonction du processus disciplinaire sont partagées entre les divers composants de l'organisation. Voici des précisions sur le mandat et sur la fonction de ces divers éléments.

2.3 Services d'arbitrage

Les Services d'arbitrage ont été créés en mars 2008. Dirigés par un directeur général, ils regroupent quatre directions, dont trois ont un lien direct avec le régime disciplinaire de la GRC.[10] Ces trois directions qui jouent un rôle important dans le régime disciplinaire sont :

1) La Direction de l'arbitrage en matière de discipline,
2) La Direction des représentants des officiers compétents,
3) La Direction des représentants des membres.

Outre leur rôle d'autorité centrale en matière de mesures disciplinaires graves, les Services d'arbitrage engagent et soutiennent d'autres éléments clés du milieu disciplinaire, notamment les Normes professionnelles et Examens externes des Relations employeur-employés, les commandants divisionnaires dans leur rôle d'officiers compétents, les gestionnaires et les groupes dans les divisions, et les réviseurs des mesures disciplinaire.

Figure 3 : Organigramme des Services d'arbitrage

[10] La Direction d l'arbitrage des griefs de niveau I et trois arbitres des griefs de niveau II ne figurent pas dans l'organigramme des Services d'arbitrage. Ceux-ci ne sont pas rattachés directement au régime disciplinaire, mais ont un rôle dans la fonction élargie de l'arbitrage.

2.4 Directions

(i) Direction de l'arbitrage en matière de discipline

La Direction de l'arbitrage en matière de discipline administre les audiences disciplinaires convoquées en vertu de la Partie IV de la *Loi sur la GRC* ainsi que les audiences de la Commission de licenciement et de rétrogradation en cas d'inaptitude à exercer des fonctions policières, conformément à la Partie V de la *Loi sur la GRC*. Le rôle de la Direction de l'arbitrage en matière de discipline contribue à préserver la confiance de la population et à faire progresser l'organisation vers la réalisation de sa mission et de ses buts stratégiques. La responsabilité fondamentale des arbitres en matière disciplinaire est de trouver le juste milieu entre les intérêts du public, de l'organisation et du membre et afin d'assurer l'équité, l'intégrité et la crédibilité du processus qu'ils président. La Direction anime aussi les entretiens préalables à l'audience, dont les objectifs sont :

- de préciser les aspects à aborder en audience,
- de concentrer l'audience sur les questions en litige,
- d'établir les règles applicables,
- de favoriser l'utilisation la plus judicieuse du temps consacré à l'audience.

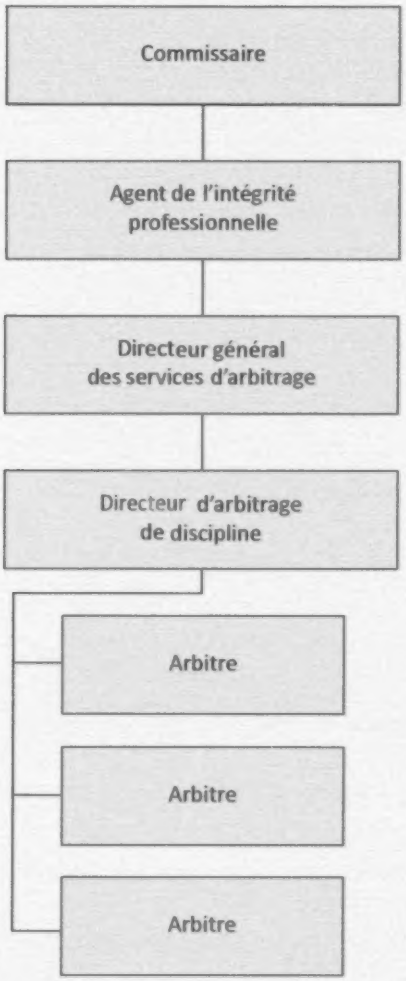
Témoin de ses efforts pour assurer le traitement juste et équitable des membres, la Direction de l'arbitrage en matière de discipline tient un site intranet accessible aux membres et aux autres employés de la GRC. On y trouve le calendrier des audiences, des données statistiques et les décisions rendues par les comités d'arbitrage. Ce site contribue à préserver la transparence, la responsabilisation et la confiance au sein de l'organisation. En publiant les décisions et d'autres données, la Direction permet aux intéressés et à ceux qui font face à des mesures disciplinaires de consulter des décisions antérieures. De manière préventive, elle instruit les membres sur les comportements à éviter lorsqu'une conduite semblable a mené à une décision d'infraction au code de déontologie établie. Étant donné le nombre croissant de membres du personnel qui participent à l'administration du régime disciplinaire, ce site intranet est d'autant plus précieux. Bien que le site ne soit pas accessible à la population, les décisions des comités d'arbitrage sont transmises à quiconque en fait la demande, sous réserve des limites imposées à leur publication par le comité, la tenue de l'audience à huis clos ou autres éléments qui exigent la protection des renseignements personnels. Comme nous le verrons au chapitre 3, le protocole de la GRC applicable à l'accès aux décisions par le public évolue en fonction des circonstances.

Outre la tenue des audiences, la Direction remplit aussi un important rôle administratif dans la gestion des processus qui préservent le fonctionnement du régime des mesures disciplinaires graves de la GRC. Ainsi, le greffier de la Direction de l'arbitrage en matière de discipline est responsable :

- d'établir le calendrier des audiences,
- de réserver les salles pour les audiences et les réunions,
- de coordonner les nominations des comités d'arbitrage et de produire les assignations,
- de gérer la base de données à partir de laquelle la Direction produit des statistiques sur les affaires disciplinaires graves.

Le rédacteur-réviseur procède à la révision et à la diffusion des décisions sur le site intranet, rédige les résumés des décisions et produit les condensés et les index. La Direction de l'arbitrage en matière de discipline gère aussi les demandes des médias et du public en général pour consulter les décisions rendues dans les dossiers de discipline et pour s'informer sur la procédure applicable aux affaires disciplinaires graves.

Figure 4 : Organigramme de la Direction de l'arbitrage en matière de discipline



(ii) Direction des représentants des officiers compétents

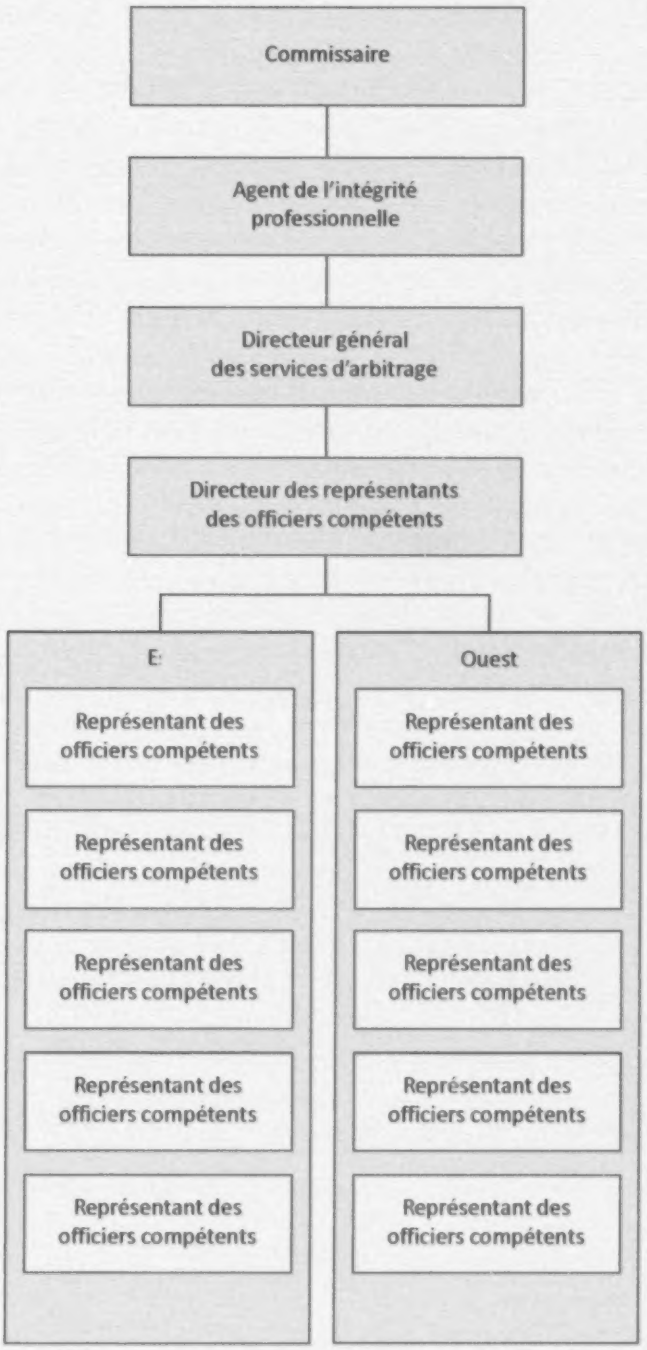
Le représentant de l'officier compétent aide et représente l'officier compétent (habituellement le commandant d'une division) qui est partie à une audience d'arbitrage conforme à la Partie IV (Discipline) ou à la Partie V (Renvoi et rétrogradation) de la *Loi sur la GRC*. Pour s'acquitter de son mandat, le représentant de l'officier compétent lui fournit des services de recherche, d'analyse et de représentation.

Ses activités particulières sont les suivantes :

- fournir des conseils, des analyses des politiques, des opinions et des interprétations aux officiers compétents et aux cadres supérieurs des divisions sur les mesures disciplinaires, les procédures relatives au licenciement et à la rétrogradation et les appels de décisions rendues dans ces instances;
- préparer les dossiers de demande de suspension sans solde;
- représenter les officiers compétents durant les audiences disciplinaires de la GRC et les audiences de licenciement et de rétrogradation;
- fournir des conseils et des opinions sur la *Loi sur la GRC*, sur le *Règlement de la GRC*, sur les consignes du commissaire et sur les politiques de la GRC;
- préparer des appels de décisions du comité d'arbitrage et de la Commission de licenciement et de rétrogradation de la GRC.

Un représentant de l'officier compétent doit examiner la preuve et interviewer les témoins qui seront présentés au comité d'arbitrage lors d'audiences disciplinaires graves contestées afin d'étayer le dossier de l'officier compétent. Le représentant de l'officier compétent n'a pas pour but d'obtenir une condamnation à tout prix. Son rôle est plutôt de présenter équitablement le dossier de l'officier compétent pour que le comité d'arbitrage en tienne compte. Lorsque le dossier peut être réglé à la satisfaction de l'officier compétent, le représentant de l'officier compétent et le représentant du membre s'emploieront à régler les détails en suspens.

Figure 5 : Organigramme de la Direction des représentants des officiers compétents



(iii) Direction des représentants des membres

La fonction de la Direction des représentants des membres consiste à fournir de l'aide et de la représentation, conformément à la *Loi sur la GRC* et aux *Consignes du commissaire (Représentation)*, à tout membre qui :

- fait l'objet de mesures disciplinaires graves en application de la Partie IV de la *Loi sur la GRC*;
- fait l'objet de procédures visant son licenciement ou sa rétrogradation en application de la Partie V de la *Loi sur la GRC*; ou
- présente un grief relatif à son renvoi par mesure administrative pour les motifs visés aux alinéas 19*a*), *f*) ou *i*) du *Règlement de la GRC, 1988*.

En 2012-2013, le mandat des représentants des membres comportait aussi le soutien des membres qui :

- étaient suspendus sans solde de leurs fonctions en application de l'article 12.1 de la *Loi sur la GRC* et du *Règlement sur la cessation de la solde et des allocations des membres de la Gendarmerie royale du Canada*;
- ont subi la perte temporaire de leur solde en application des *Consignes du commissaire (Perte de compétences de base)*;
- ont vu leur habilitation de sécurité révoquée (sous réserve de l'approbation du directeur);
- étaient visés par une enquête relative au code de déontologie prévue à l'article 40 de la *Loi sur la GRC* en lien avec une allégation grave susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires graves (sous réserve de l'approbation du directeur); ou,
- interjetaient appel de mesures disciplinaires simples en invoquant l'article 42 de la *Loi sur la GRC* (sous réserve de l'approbation du directeur).

Conformément au *Code de déontologie du représentant*, le représentant du membre doit :

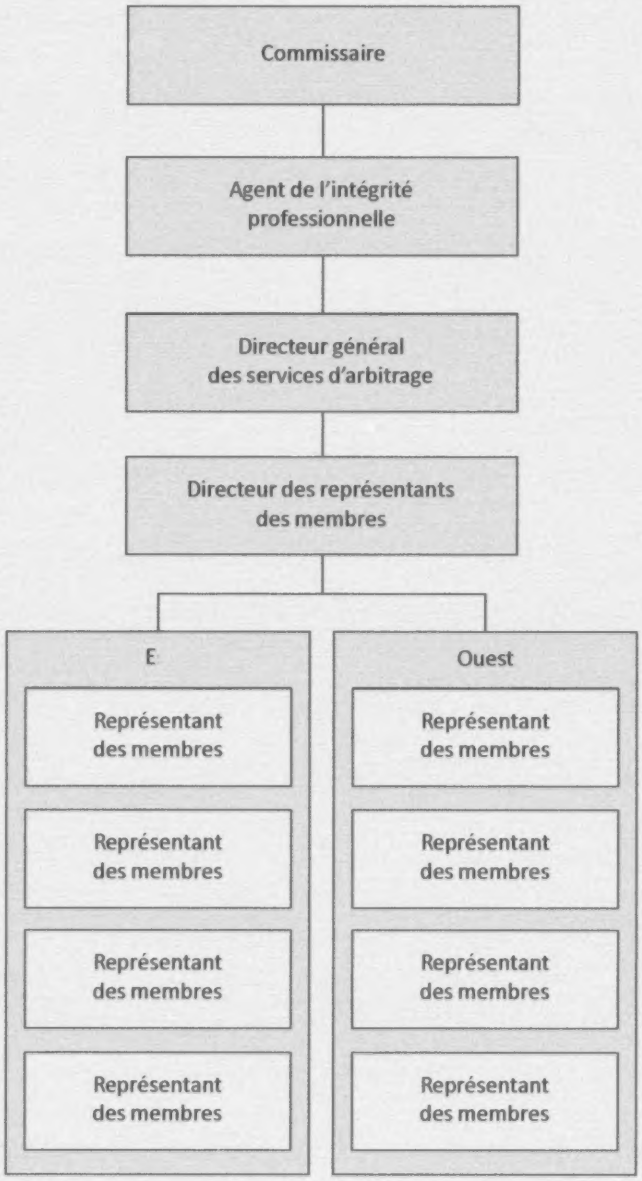
- préserver la confidentialité des renseignements fournis par le membre qu'il aide,
- obtenir les renseignements nécessaires du membre et d'autres sources afin de faire une évaluation globale de sa situation,
- offrir des conseils professionnels préliminaires et continus,
- s'il y a lieu, communiquer avec le représentant de l'officier compétent pour discuter avec lui de façons de régler l'affaire.

La confidentialité des échanges entre le membre visé et son représentant est assurée non seulement par le *Code de déontologie du représentant*, mais aussi par la protection prévue dans la *Loi sur la GRC* et par le fait que les représentants sont des avocats liés par le privilège du secret professionnel de l'avocat.

La Direction des représentants des membres remplit un rôle important pour rendre plus efficaces les procédures disciplinaires graves et de renvoi par mesure administrative. Le représentant du membre peut aider le membre pris dans ces engrenages à prendre des décisions éclairées. La plupart du temps, la participation du représentant du membre facilite la négociation d'une issue sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience disciplinaire. Au besoin, ce service permet de négocier une démission.

Parfois, le représentant du membre peut mettre des problèmes en lumière dans des négociations, des audiences ou des argumentations écrites qui permettent aux décideurs de tenir compte d'informations dont ils ne disposaient pas avant. Le représentant du membre joue un rôle clé pour aider la GRC à obliger les membres à assumer leurs responsabilités d'une manière qui reflète les valeurs de notre organisation.

Figure 6 : Organigramme de la Direction des représentants des membres



2.5 Relations employeur-employés

La *Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada*, loi modifiant la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, entraînera de nombreux changements à la structure des Relations employeur-employés. Ces changements ne devraient être entièrement mis en œuvre que dans l'exercice 2014-2015. Ils entraîneront entre autres une complète réorganisation de la sous-direction et l'expansion de plusieurs groupes afin de permettre à la sous-direction de remplir son nouveau mandat.

Les Relations employeur-employés sont actuellement dirigées par un directeur général. Elles comptent plusieurs directions, notamment celle des Normes professionnelles et des Examens externes, qui à son tour compte quatre groupes, tous ayant un rôle dans le régime disciplinaire de la GRC :

- le Groupe des normes professionnelles,
- le Groupe des consultations spéciales,
- le Groupe des examens externes,
- le Groupe des plaintes du public.

La Direction des Normes professionnelles et des Examens externes est le centre de décision en matière de griefs, de discipline, d'enquêtes relatives au code de déontologie, de plaintes du public, de suspensions (avec ou sans solde) et d'aide juridique aux frais du public pour les employés de la GRC. En outre, la Direction des Normes professionnelles et des Examens externes conseille et soutient le commissaire dans les dossiers de plaintes du public, des griefs tranchés par le commissaire et des appels des décisions rendues par des comités d'arbitrage de la GRC dans des affaires disciplinaires, de rétrogradation et de licenciement.

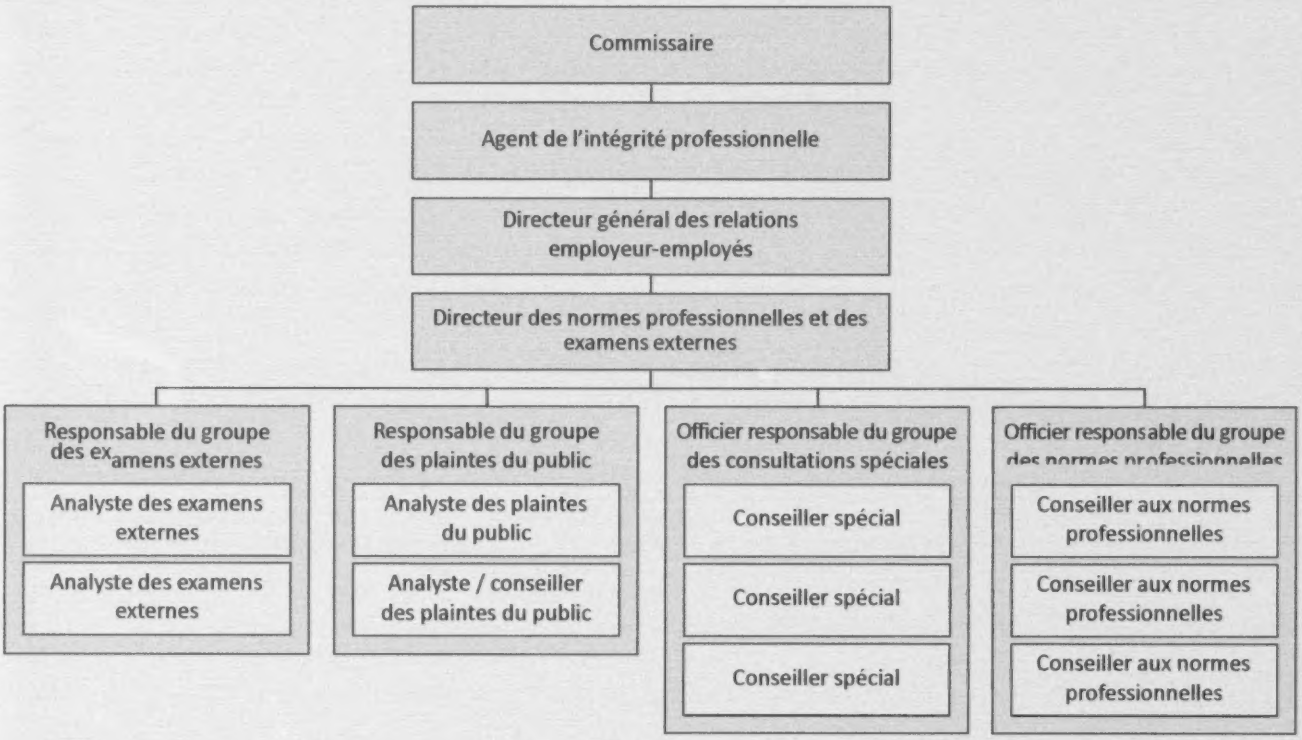
À la Direction des Normes professionnelles et des Examens externes, le Groupe des normes professionnelles supervise les politiques régissant les griefs et la discipline. Le Groupe est chargé d'élaborer des politiques et d'en contrôler la mise en œuvre afin de s'assurer que les membres de la GRC reçoivent un traitement équitable et se conforment à une norme de conduite à la hauteur des attentes de la population.

Le Groupe des consultations spéciales apporte aide et conseils aux décideurs relativement aux recommandations de suspendre le versement de la solde et des indemnités, aux appels concernant des mesures disciplinaires simples, et aux appels concernant le licenciement de membres en probation. Le groupe est responsable de conseiller les intéressés dans les divisions sur les politiques applicables à diverses procédures, notamment la discipline, les suspensions, les renvois par mesure administrative et les enquêtes internes. Le membre responsable du Groupe des consultations spéciales fait office de préposé aux appels interjetés pour des mesures disciplinaires simples. Il coordonne aussi les contributions de la GRC aux éventuelles modifications proposées aux Consignes du commissaire et aux politiques.

Le Groupe des examens externes conseille le commissaire dans sa fonction d'arbitre dans les appels interjetés pour des mesures disciplinaires, pour un licenciement ou une rétrogradation, dans un grief de niveau II (l'ultime niveau d'arbitrage des griefs à la GRC) et dans certains renvois par mesure administrative. Le groupe transmet les instructions du commissaire au ministère de la Justice qui représente la GRC dans les requêtes d'examen judiciaire déposées en Cour fédérale de décisions rendues dans des affaires disciplinaires.

Le Groupe des plaintes du public est chargé de gérer tous les aspects des plaintes du public formulées conformément à la Partie VII de la *Loi sur la GRC*. Le régime des plaintes du public est distinct de celui des mesures disciplinaires et des griefs prévus dans la *Loi sur la GRC*. Bien que la procédure de traitement des plaintes du public soit distincte de la procédure applicable aux affaires disciplinaires de par la loi même, il demeure qu'une plainte du public peut donner lieu parallèlement à une enquête relative au code de déontologie et éventuellement, à l'imposition de mesures disciplinaires.

Figure 7 : Organigramme de la Direction des normes professionnelles et des examens externes



2.6 Rôle divisionnaire

(i) Groupes des normes professionnelles

Les groupes des normes professionnelles établis partout au pays exercent leurs activités à l'échelle divisionnaire. Ils sont rattachés à la fonction des ressources humaines de la GRC et restent un élément décentralisé du régime disciplinaire. Comme ils relèvent de la hiérarchie de leur division, l'encadrement qui assure l'uniformité de leurs activités vient principalement des politiques de la Direction des Normes professionnelles et des Examens externes.

Les groupes divisionnaires des normes professionnelles font partie intégrante du régime disciplinaire de la GRC et remplissent en général deux fonctions.

La première consiste à gérer régulièrement les politiques sur les plaintes du public et les enquêtes relatives au code de déontologie dans leur division respective.

La deuxième consiste à fournir des services d'enquête sur les plaintes formulées à l'interne ou par un membre du public, en veillant à l'uniformité, à la qualité et à la rapidité d'exécution des enquêtes. Une telle enquête peut aussi être lancée par un chef de détachement, par son délégataire ou par toute autre personne désignée. Plusieurs considérations pratiques entrent en ligne de compte pour déterminer qui enquêtera sur une plainte du public ou une allégation de manquement au code de déontologie, dont les questions de capacité, la gravité de l'affaire, ainsi que l'expérience et les compétences requises. Selon la politique de la GRC en matière de discipline,[11] une enquête relative au code de déontologie

[11] *Manuel d'administration* de la GRC, alinéa XII.4.4.1.7. (ci-après « le *Manuel d'administration* »).

ne devrait pas prendre plus de six mois, sauf dans les cas exceptionnels.

Les groupes divisionnaires des normes professionnelles jouent un rôle essentiel en fournissant conseils et directives aux employés, aux gestionnaires et aux membres du public sur des questions concernant :

- les enquêtes internes,
- les mesures disciplinaires,
- le harcèlement,
- la gestion du rendement.

Le fait qu'il soit possible d'obtenir de tels conseils dans les divisions aide grandement les gestionnaires à régler les problèmes de conduite et de rendement, conformément à l'objectif voulant que la gestion des mesures disciplinaires se fasse à l'échelon de supervision le plus approprié.

(ii) Réviseurs des mesures disciplinaires

Les réviseurs des mesures disciplinaires constituent un autre élément important des groupes divisionnaires des normes professionnelles.[12] Les réviseurs des mesures disciplinaires offrent des conseils sur les allégations de manquement au code de déontologie, déterminant notamment les probabilités qu'une contravention soit établie, les mesures disciplinaires possibles et les méthodes de règlement appropriées. Une fois la décision prise de recommander des mesures disciplinaires graves, le réviseur des mesures disciplinaires transmet l'affaire au représentant de l'officier compétent. Il peut toutefois participer à la préparation des dossiers à soumettre aux comités d'arbitrage.

Le rôle des réviseurs des mesures disciplinaires consiste avant tout à favoriser le traitement cohérent des affaires disciplinaires. Les superviseurs sont donc encouragés à les consulter sur l'imposition de mesures disciplinaires simples ou la nécessité de recommander des mesures disciplinaires graves. La politique de la GRC stipule que les superviseurs doivent consulter un réviseur des mesures disciplinaires dans les cas d'allégation d'infraction grave à une loi où l'application de mesures disciplinaires graves n'est pas envisagée, mais on les incite également à faire appel à lui dans les cas où « il n'y a aucune contravention au code de déontologie ou il y a contravention au code de déontologie, mais celle-ci ne justifie pas une mesure disciplinaire ».[13]

Le réviseur des mesures disciplinaires peut aider à préparer les allégations d'inconduite, ou encore examiner, rédiger et traiter les rapports ou la correspondance concernant une affaire disciplinaire, ainsi que les documents relatifs à une suspension. Il est également chargé de surveiller la qualité et les délais d'exécution des enquêtes relatives au code de déontologie. Au sein de la GRC, l'accès aux dossiers disciplinaires fait l'objet d'une surveillance et d'un contrôle rigoureux. Les réviseurs des mesures disciplinaires aident à faire en sorte que seules les personnes autorisées puissent les consulter.

En 2014-2015, étant donné la mise en œuvre de la réforme législative, on s'attend à ce que le Bureau de l'intégrité professionnelle et ses sous-directions et groupes affiliés fassent l'objet d'une profonde réorganisation et de la restructuration de ses activités, rôles et responsabilités.

[12] Les termes « réviseur des mesures disciplinaires », « conseiller disciplinaire » et « sous-officier responsable de la discipline » s'emploient de façon interchangeable dans l'ensemble de l'organisation. Par souci de cohérence, on retiendra ici le terme « réviseur des mesures disciplinaires ».

[13] *Manuel d'administration*, sous-alinéa XII.6.F.2.D.2.

CHAPITRE 3

2013-2014

Le régime disciplinaire en action

3.1 Mesures disciplinaires graves

Le présent chapitre s'ouvre sur un aperçu des activités exercées au sein des Services d'arbitrage en 2013-2014 afin de jeter les bases nécessaires à l'examen des données concernant la procédure applicable aux mesures disciplinaires graves. Il porte ensuite un bref regard sur les mesures disciplinaires simples, les suspensions et initiatives dignes de mention.

(i) Survol des directions

(1) Direction de l'arbitrage en matière de discipline

La dotation en personnel posait encore problème à la Direction de l'arbitrage en matière de discipline en 2013-2014, quoique de façon moins marquée qu'au cours des dernières années. Les mesures prises depuis quelque temps pour combler les postes vacants ont donné des résultats, permettant notamment d'accroître la capacité de tenir des audiences dans les deux langues officielles, mais une promotion au sein de la Direction a ensuite eu tôt fait de réduire l'incidence de ces démarches si nécessaires. La Direction a été à court de personnel pendant 10 mois de l'exercice considéré.

Cette situation ne l'a toutefois pas empêchée de connaître son année la plus productive à ce jour : la Direction a tranché 61 affaires disciplinaires graves au cours de l'exercice, soit une hausse de 42 p. 100 par rapport aux 43 affaires entendues l'année précédente et de 9 p. 100 par rapport au record antérieur de 56 atteint en 2008-2009. De plus, 39 dossiers relatifs à des mesures disciplinaires graves se sont réglés sans tenue d'audience cette année. Dans 26 de ces cas, le membre mis en cause a démissionné; dans les 13 autres, l'officier compétent a retiré les allégations. Les 100 dossiers réglés en cours d'année, exclusion faite de deux affaires examinées par des commissions de licenciement et de rétrogradation en vertu de la partie V de la *Loi sur la GRC*, représentent une hausse de 14 p. 100 en comparaison des 88 affaires jugées l'an dernier. Résultat, le nombre de dossiers disciplinaires en attente a chuté de 144 en début d'exercice à 124 au 31 mars 2014.

L'arbitrage de 61 affaires disciplinaires en 2013-2014 est d'autant plus remarquable que les dossiers de ce genre impliquent la coordination logistique des audiences et parfois la tenue de conférences préparatoires ou l'étude de requêtes préliminaires, sans oublier la rédaction et la publication de la décision. Soulignons que cette année, plusieurs dossiers particulièrement longs et complexes ont été soumis aux comités d'arbitrage. En outre, les arbitres ont présidé des audiences qui se sont poursuivies dans le nouvel exercice (et qui ne compteront donc que dans le rapport de l'an prochain), ont réglé de nombreuses affaires préliminaires et, à la fin de la période visée par le rapport, avaient déjà fixé la date de la tenue de 14 audiences pour mesures disciplinaires graves en 2014-2015.

Comme le reflètent les chiffres présentés ci-dessus, les officiers compétents ont continué de recourir cette année aux commissions de licenciement et de rétrogradation prévues à la partie V de la *Loi sur la GRC*, procédure qui n'avait été utilisée que peu ou pas du tout avant 2011-2012. Bien que les affaires entendues par ces commissions ne relèvent pas du régime disciplinaire, c'est encore la Direction de l'arbitrage en matière de

discipline qui en assure la gestion et le jugement. Il y a eu cette année règlement de deux dossiers ouverts en vertu de la partie V de la Loi, le premier s'étant terminé après une audience de deux semaines, et le second, quand l'officier compétent a retiré l'avis d'intention de renvoi au bout de cinq jours d'audience.

Enfin, faut-il le rappeler, en plus des affaires disciplinaires et des commissions de licenciement et de rétrogradation, la Direction de l'arbitrage en matière de discipline traite et règle certains appels interjetés relativement à des griefs. Ces dossiers constituent un volume de travail non négligeable qui ne figure pas autrement dans le présent rapport. Au total, les arbitres du niveau II de la Direction ont rendu des décisions à l'égard de 45 dossiers de ce genre, soit une hausse de 25 p. 100 par rapport à 2012-2013.

À en juger par le nombre et la portée des demandes adressées à la Direction de l'arbitrage en matière de discipline, les médias et le public ont continué à s'intéresser aux affaires disciplinaires cette année. Des médias ont par exemple demandé copie de toutes les décisions rendues sur une période de plusieurs années. Le traitement de telles demandes de grande envergure exige beaucoup de temps et d'effort.

La GRC s'emploie d'ailleurs depuis quelque temps à réviser son protocole pour la diffusion des décisions relatives aux affaires disciplinaires graves et des documents connexes, cherchant à trouver le juste équilibre entre, d'une part, le principe de la transparence de la justice et l'intérêt public reconnu des affaires disciplinaires en milieu policier, et d'autre part, l'intérêt privé des membres en cause et des témoins dans les audiences disciplinaires. Cette révision s'impose en raison de l'incidence profonde et durable que peut avoir l'exploitation d'Internet et pour harmoniser les pratiques de la Gendarmerie aux recommandations du Conseil canadien de la magistrature relativement à la publication des décisions judiciaires et quasi-judiciaires. C'est aussi pour ces mêmes raisons que les arbitres ont légèrement modifié la façon dont ils rédigent leurs décisions. La mise à jour du protocole de diffusion se poursuit.

(2) Direction des représentants des officiers compétents

L'exercice qui vient de se terminer, comme celui qui l'a précédé, s'est caractérisé par une augmentation du volume et de la complexité des affaires sur lesquelles la Direction des représentants des officiers compétents a dû se pencher.

La charge de travail de la Direction s'est alourdie en raison de l'effort que met la GRC depuis quelques années à renforcer la responsabilisation par le recours aux mesures disciplinaires graves, surtout pour les inconduites soulevant une question d'intégrité. Cette tendance, qui s'est maintenue en 2013-2014, a fait grimper le nombre d'audiences contradictoires, par lesquelles l'organisation souhaitait obtenir des peines plus sévères. L'autre conséquence de ce souci croissant de responsabilisation a été une progression substantielle du nombre de demandes d'interruption de la solde, dont certaines se sont révélées complexes et chronophages. L'incidence de ce recours accru aux demandes de cessation de la solde a été d'autant plus grande que le temps qu'il a fallu y mettre tant chez les représentants des officiers compétents (qui ont dû remplir les demandes) que chez les représentants des membres (qui ont dû y répondre) a forcément réduit la capacité des uns et des autres à se consacrer aux audiences.

Au cours de la période visée par le dernier rapport, on a également observé une forte multiplication des dossiers de renvoi pour rendement insatisfaisant. Le travail qu'ont nécessité ces dossiers ne paraît pas dans les statistiques tenues relativement aux audiences disciplinaires, mais les audiences de renvoi pour

rendement insatisfaisant ont une grande influence sur la capacité globale des représentants des officiers compétents, puisqu'elles sont complexes et exigent beaucoup de temps, elles aussi.

Le nombre d'affaires disciplinaires gérées et conclues en cours d'exercice a grimpé de 14 p. 100 comparativement à l'an dernier, et encore une fois, bon nombre des dossiers traités étaient plus difficiles et ont demandé plus de temps et de ressources que ceux de l'année précédente. Les représentants des officiers compétents continuent de travailler avec les représentants des membres pour régler les dossiers en attente de décision. À la fin de mars 2014, la Direction travaillait aussi aux 14 dossiers dont la date d'audience était fixée en 2014-2015.

Pour que la gestion de la discipline et des dossiers soit davantage axée sur le renseignement, la Direction des représentants des officiers compétents a commencé à se servir de la Base de données nationale relative au code de déontologie en janvier 2013. Mise à jour depuis lors et lancée sous forme d'application Web en 2014, cette base de données est suffisamment stable et fonctionnelle pour être utilisée au quotidien et apporte au régime disciplinaire davantage d'information et de proactivité. Les données inscrites dès le début d'une enquête sur une inconduite – par des groupes de partout au pays – sont accessibles en temps réel aux représentants des officiers compétents, qui enrichissent à leur tour la base de données de leur propre information (à laquelle eux seuls ont accès). Ils sont par conséquent mieux en mesure de suivre leurs dossiers, de les gérer et de partager l'information (au besoin) avec les enquêteurs et les arbitres. La Direction des représentants des officiers compétents investit encore beaucoup de temps et d'efforts pour créer sa partie de la base de données. Poursuivant le travail amorcé lors de la période visée par le dernier rapport, des employés de la Direction s'affairent à saisir des données historiques et à peaufiner des fonctions de la base de données afin d'en maximiser l'utilité.

La Direction des représentants des officiers compétents continuera d'améliorer son efficacité en misant sur la nouvelle technologie, en abattant davantage de travail et en s'adaptant aux défis à mesure qu'ils se présentent.

(3) Direction des représentants des membres

Depuis quelques années, la Direction des représentants des membres reçoit de plus en plus de demandes de services des membres de la GRC. En 2013-2014, les représentants des membres ont ouvert 219 dossiers; ce chiffre est inférieur à celui de l'an dernier (251), mais quand même beaucoup plus élevé que la moyenne annuelle de 141, qui est stable depuis 2000-2001. Outre les audiences relatives aux mesures disciplinaires graves, il y a eu cette année 17 dossiers relatifs à l'interruption de la solde, trois dossiers de renvoi par mesure administrative et un dossier de renvoi pour des raisons médicales. À cause de la documentation volumineuse qui leur était associée, ces dossiers se sont avérés démesurément complexes et longs à régler par rapport aux autres affaires relevant du mandat de la Direction.

Les statistiques de la dernière année ne reflètent pas tout à fait fidèlement l'ampleur et la qualité du travail accompli par les représentants des membres pendant cette période. En 2013-2014, les Services d'arbitrage ont réglé 100 affaires disciplinaires graves (y compris deux dossiers de renvoi pour rendement insatisfaisant en vertu de la partie V de la Loi), comparativement à 89 (dont un dossier de renvoi pour rendement insatisfaisant en vertu de la partie V de la Loi) au cours de l'exercice précédent. Ce gain de productivité tient au nombre assez constant d'affaires réglées par voie d'audience contradictoire, de démission et de retrait des allégations, ainsi qu'à la forte hausse du nombre de dossiers réglés grâce à la procédure accélérée. Au cours

de la dernière année, les représentants des membres sont parvenus à négocier le règlement accéléré de 47 dossiers, ce qui signifie que les affaires en question ont été tranchées à partir d'un exposé conjoint des faits plutôt que dans le cadre d'une audience contradictoire. Il s'agit là d'un bond spectaculaire de 51,6 p. 100 par rapport à l'exercice précédent, au cours duquel seulement 31 dossiers avaient fait l'objet d'un règlement accéléré. Le recours croissant à la procédure de règlement accélérée permet de clore un plus grand nombre de dossiers disciplinaires dans un cadre moins structuré, qui se traduit par des économies de temps et d'argent. Même si leur temps est de plus en plus convoité, les représentants des membres ont continué de chercher des issues dignes des valeurs de la GRC. La Direction des représentants des membres continue de donner des conseils précieux aux membres le plus tôt possible dans la procédure applicable aux mesures disciplinaires graves, afin de favoriser un règlement à l'amiable autant que faire se peut. Dans bien des cas, la tenue de consultations préalables a permis aux représentants des membres de négocier une démission ou un renvoi consensuel pour des raisons médicales avant même que soit enclenchée la procédure des mesures disciplinaires graves. Dans d'autres cas, ces représentants ont défendu les membres de manière que les décideurs – qu'il s'agisse du commandant ou du comité d'arbitrage – prennent des décisions éclairées compte tenu d'éléments qui n'avaient pas encore été portés à leur attention.

Figure 8 : Direction des représentants des membres – Dossiers entrants (2013-2014)

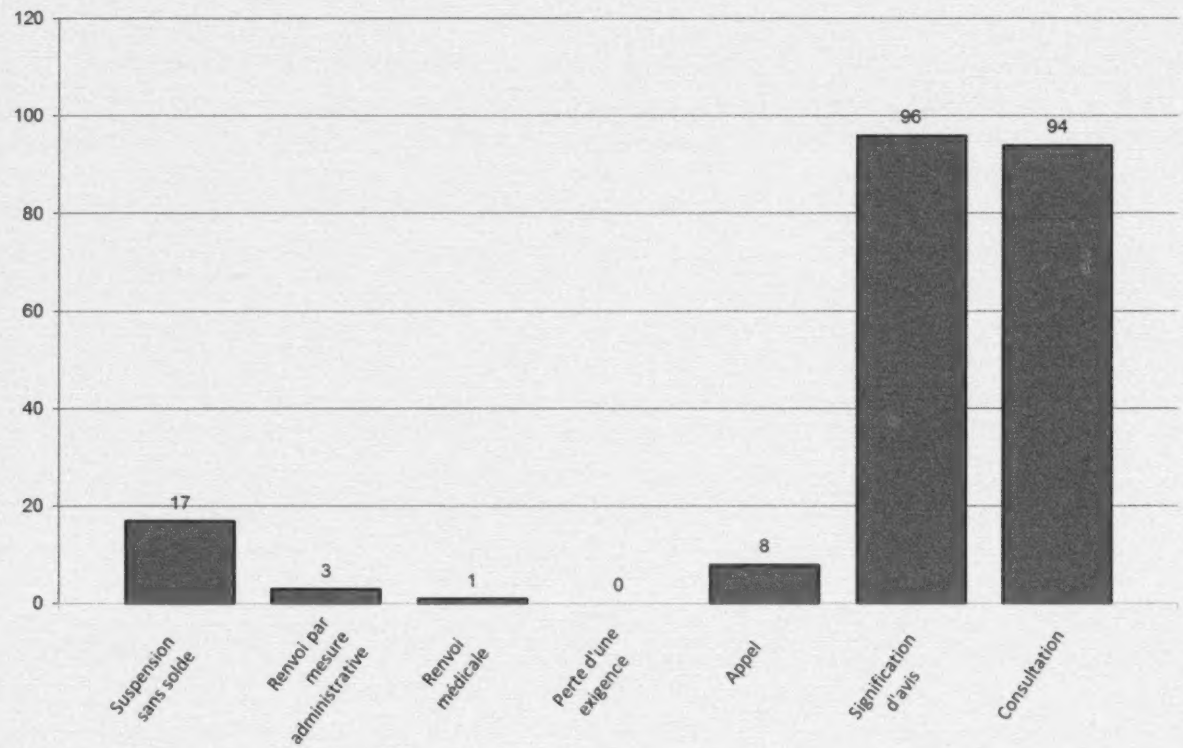
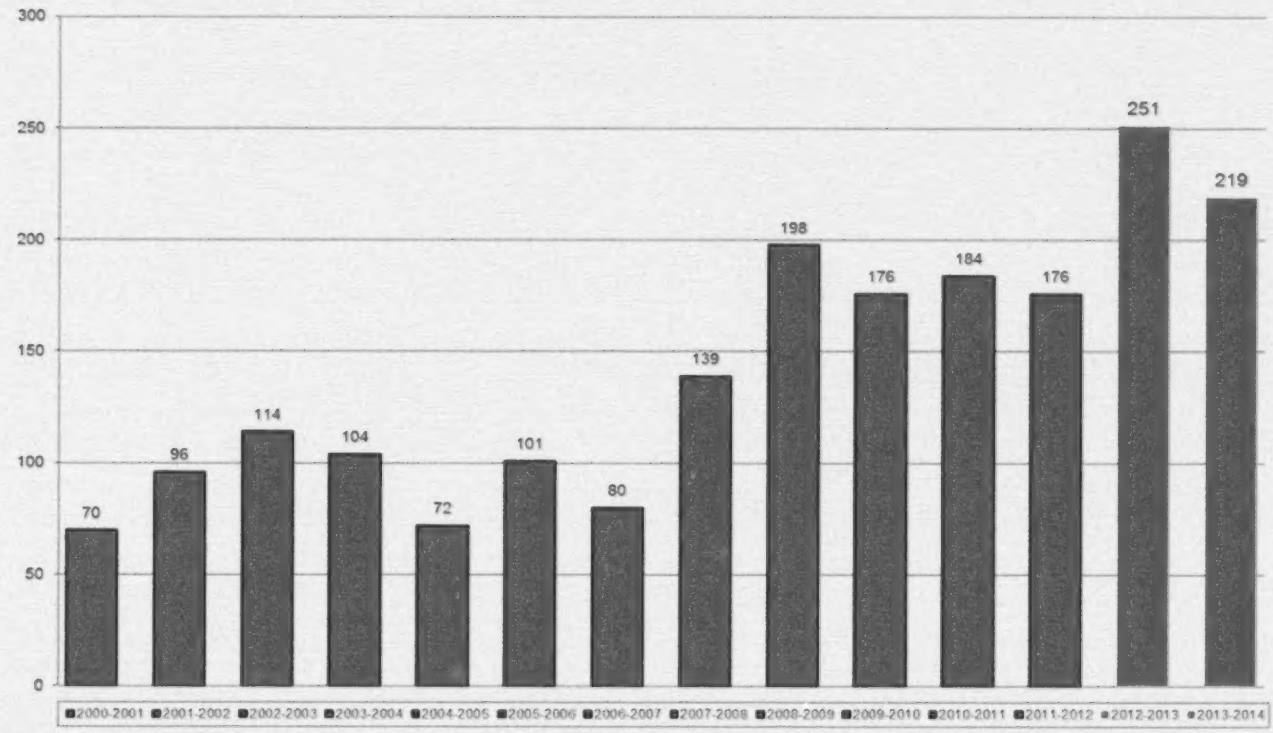


Figure 9 : Direction des représentants des membres – Dossiers entrants (de 2000 à 2014)



(ii) Initiatives des Services d'arbitrage

Les initiatives mentionnées dans les rapports précédents se sont poursuivies, mais les exigences de la réforme législative et les changements qu'elle annonce ont beaucoup accaparé l'attention de certains employés des Services d'arbitrage, en plus de leurs fonctions habituelles. D'importants progrès ont été réalisés autant à l'égard des initiatives lancées par les Services d'arbitrage qu'à l'égard de la charge de travail quotidienne.

(1) Centralisation des Services d'arbitrage

Dans le rapport de 2011-2012, il était fait état de la décision de transférer le reste des postes de directeur à la Direction générale dans le cadre des efforts pour centraliser les Services d'arbitrage. La réinstallation a été réalisée avec succès en 2012-2013.

Le rapport de 2011-2012 faisait également mention de l'évaluation en cours des pressions qu'exerçait sur les finances, les rapports hiérarchiques et la dotation en personnel la présence en région de bureaux des directions des représentants des officiers compétents et des représentants des membres. En 2013-2014, dans le cadre de l'Initiative de réforme législative, des gestionnaires du Bureau de l'intégrité professionnelle se sont penchés sur les avantages d'un éventuel regroupement des ressources de ces directions dans un ou plusieurs endroits. Les Services d'arbitrage ont conclu que, dans une perspective d'optimisation des avantages

et d'harmonisation aux changements qui accompagneront forcément la mise en œuvre de la *Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada*, la meilleure solution consistait à poursuivre la centralisation des ressources des deux directions à la Direction générale, à Ottawa. Par suite de cette décision et dans le souci de limiter autant que possible son impact sur la productivité, le regroupement des ressources se fait au fur et à mesure que des occasions se présentent.

(2) Processus de règlement accéléré

Comme il en a été question dans les rapports des dernières années, les Services d'arbitrage continuent de promouvoir le processus de règlement accéléré, appelé à l'origine processus de règlement rapide. Dès qu'il est pertinent et possible de le faire, on encourage les parties à régler sans tarder les affaires disciplinaires graves. Cette procédure permet d'accélérer le règlement des affaires disciplinaires graves dans les cas où la nature des allégations n'amènerait normalement pas le comité d'arbitrage à envisager le renvoi du membre visé (le plus souvent parce que l'officier compétent n'en a pas fait la demande). Le principe directeur du processus, comme son nom l'indique, reste de privilégier la souplesse afin de régler rapidement les affaires qui s'y prêtent selon une procédure moderne et non accusatoire axée sur la résolution de problèmes, y compris les affaires où les parties conviennent des faits en cause, mais pas nécessairement de la peine à imposer. Devant les recommandations faites par le Comité externe d'examen de la GRC et la directive donnée par le commissaire, divers aspects du processus de règlement accéléré ont été intégrés à la politique au moyen d'un bulletin d'orientation et explicités dans des communications à l'intention des membres exposés aux mesures disciplinaires graves, afin de les aider à comprendre les avantages et les limites de la participation à cette procédure.

La procédure de règlement accélérée demeure de toute évidence un moyen efficace d'optimiser le taux de règlement des dossiers exigeant la tenue d'une audience. Comme le montre la figure 10, cette procédure a permis de régler 47 dossiers sur 61 au cours de la période de référence, ce qui porte le total des six dernières années à 225 dossiers sur 300. Il ressort aussi de cette figure que, même si le nombre total d'affaires conclues a monté en flèche, la proportion de cas réglés selon le processus accéléré en 2013-2014, soit 77 p. 100, concorde tout à fait avec la moyenne des six dernières années, soit 75 p. 100.

Figure 10 : Affaires disciplinaires graves réglées selon le processus accéléré (de 2008 à 2014)

Exercice	Nombre d'affaires réglées selon le processus accéléré	Nombre total d'affaires réglées	Pourcentage
2008-2009	37	56	66,07
2009-2010	32	43	74,42
2010-2011	41	46	89,13
2011-2012	37	51	72,55
2012-2013	31	43	72,09
2013-2014	47	61	77,05
Total	**225**	**300**	**75,00**

(3) Gestion et surveillance des dossiers

Dans le rapport de 2011-2012, on évoquait la création d'une nouvelle base de données pour en remplacer deux plus anciennes qu'utilisait la Direction de l'arbitrage en matière de discipline. Les travaux de création et de mise en œuvre de la Base de données nationale relative au code de déontologie ont été en grande partie menés à terme en 2012-2013. Depuis sa mise en œuvre intégrale en 2013-2014, la base de données est accessible autant à la Direction des normes professionnelles et des examens externes qu'à la Direction des représentants des officiers compétents, ce qui a facilité la gestion et le suivi des dossiers : d'utilisation plus intuitive, la base de données réduit la nécessité d'entrer les mêmes données dans plusieurs systèmes, améliore l'uniformité dans la saisie des données et permet la production de rapports plus variés. Les préposés aux affaires disciplinaires peuvent maintenant y accéder pour verser et pour récupérer en temps réel des données sur des dossiers disciplinaires d'où qu'ils émanent dans l'organisation. Maintenant que la fonction de production de rapport est prête à utiliser et que les données historiques ont été saisies en quantité suffisante, la base de données aide à gérer la charge de travail et à dégager les tendances.

(4) Formation

Les programmes de sensibilisation et de formation demeurent dans la mire du Bureau de l'intégrité professionnelle, particulièrement au vu des modifications législatives apportées récemment. Des séances d'information et de formation, structurées ou non, traitant des valeurs, de l'éthique et de la discipline, ont été tenues au long de l'année pour les employés des diverses catégories. Le contenu variait selon le public cible. De nombreuses séances visaient à présenter aux gestionnaires les conséquences des modifications apportées en 2013 à la *Loi sur la GRC*, mais d'autres portaient de façon générale sur le code de déontologie, la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, le Code de valeurs et d'éthique du secteur public, le code de déontologie organisationnel et les principes du droit administratif. La formation s'adressait aux apprenants des programmes suivants :

- Programme de formation des cadets;
- Programme de formation pratique;
- Programme de perfectionnement des gestionnaires;
- Programme de perfectionnement des superviseurs;
- Programme de perfectionnement des cadres et des officiers.

(5) Autres Initiatives

Comme toujours, les Services d'arbitrage continuent d'évaluer la procédure disciplinaire afin d'améliorer les délais de règlement des dossiers et l'efficacité globale de la gestion des affaires disciplinaires graves à la GRC. Les mesures prises en 2011-2012 pour améliorer et accélérer le traitement des affaires disciplinaires graves se sont révélées efficaces et ont été maintenues :

- Lorsque le membre en cause n'est visé par aucune procédure parallèle (p. ex. des accusations au criminel), le comité d'arbitrage peut fixer à l'avance des dates d'audience pour favoriser le règlement rapide de l'affaire.

- On a davantage mis l'accent sur le traitement des affaires disciplinaires au plus bas niveau possible, dans les cas qui s'y prêtent, et sur l'utilisation continue, voire accrue, de la procédure de règlement accélérée.

- On a insisté auprès des officiers compétents (c'est-à-dire les commandants divisionnaires) pour qu'ils passent régulièrement en revue les

affaires en attente relevant de leur compétence afin de déterminer lesquelles se prêteraient à un règlement sans contestation.

- On a élaboré et présenté une formation à l'intention des officiers hiérarchiques et d'autres intervenants appelés à trancher des affaires disciplinaires tant simples que graves afin de les soutenir dans l'exercice de leurs fonctions.

- On a eu recours à des membres formés en droit pour traiter des affaires en attente, créant par la même occasion un bassin de ressources potentielles pour les Services d'arbitrage.

- On a obtenu du financement temporaire et doté des postes pour s'attaquer aux dossiers en attente.

De plus, les Services d'arbitrage ont ponctuellement fait appel à d'anciens membres expérimentés pour le traitement d'affaires en attente. Ils examinent par ailleurs la possibilité de rétablir le programme d'études en droit.

(6) Activités relatives aux affaires disciplinaires graves

Les figures 11 à 25 donnent un aperçu plus détaillé des activités exercées au sein des Services d'arbitrage et présentent d'autres statistiques relatives aux dossiers de mesures disciplinaires simples et de mesures disciplinaires graves.

En 2013-2014, 100 affaires disciplinaires graves ont été closes. Il s'agit là d'une hausse considérable par rapport aux deux périodes de référence précédentes : 88 dossiers ont été réglés en 2012-2013, et 89 en 2011-2012. Les résultats des trois dernières années font état d'une augmentation marquée par rapport au total de 73 observé en 2010-2011[14]. Des 100 affaires disciplinaires graves réglées cette année, 61 ont fait l'objet d'un arbitrage, comparativement à 43 en 2012-2013 et à 51 en 2011-2012[15].

Comme il a déjà été mentionné, outre les 47 cas réglés grâce à la procédure accélérée, 14 affaires contestées ont été soumises à un comité d'arbitrage en 2013-2014. Ce chiffre représente une hausse par rapport aux 12 affaires contestées entendues en 2012-2013 et dépasse encore de beaucoup le total de cinq recensé en 2010-2011. Le condensé des causes fournit des renseignements sommaires sur chacun des 61 dossiers ayant fait l'objet d'un arbitrage. En plus des 61 affaires qui ont donné lieu à la tenue d'une audience, 13 affaires disciplinaires graves se sont soldées par le retrait des allégations, et 26 autres, par la démission de 22 membres. Précisons que le retrait des allégations et la démission du membre ne se concrétisent habituellement qu'au terme du travail consciencieux des enquêteurs, des représentants des officiers compétents et des représentants des membres.

[14] Voir le Rapport annuel 2010-2011 sur la gestion du processus disciplinaire de la GRC.

[15] Voir le Rapport annuel 2011-2012 sur la gestion du processus disciplinaire de la GRC.

Figure 11 : Affaires disciplinaires graves réglées en 2013-2014, selon la division

Division	Dans le cadre d'une audience contestée	Dans le cadre du processus de règlement accélérée	Par suite du retrait des allégations	Par suite d'une démission	Nombre d'affaires disciplinaires réglées en 2013-2014
Div. nationale/A		1		1	2
B					
C	1	2	2		5
D	1	1	1		2
Dépôt					
E	4	19	5	10	38
F		4		2	6
G	1				1
H		1			1
DG	1	6	1	3	11
J	1	3		1	5
K	5	5	4	8	23
L		2		1	3
M					
O		3			3
V					
Total	14	47	13	26	100

Au cours de l'exercice à l'étude, une seule peine imposée à un membre s'est limitée à un avertissement, résultat conforme à la tendance des dernières années : ce n'était pas arrivé du tout au cours des deux exercices précédents, et seulement deux fois l'année d'avant. En 2013-2014, 55 membres se sont vu confisquer leur solde pour un total de 357,5 jours[16].

- En 2012-2013, on avait confisqué la solde de 42 membres pour un total de 249 jours;
- en 2011-2012, la solde de 49 membres pour un total de 311 jours;
- en 2010-2011, la solde de 46 membres pour un total de 287 jours;
- en 2009-2010, la solde de 43 membres pour un total de 280 jours;
- en 2008-2009, la solde de 56 membres pour un total de 378 jours.

Ces six dernières années, la peine moyenne de confiscation de la solde a varié de 5,9 à 6,75 jours. La moyenne de 6,5 jours observée cette année est plus élevée que celle de l'an dernier (5,9 jours), la plus faible de toute la période, mais elle ne dépasse que légèrement la moyenne cumulative des six dernières

[16] Pour les membres réguliers supérieurs, un jour de solde varie de 314,73 $ dans le cas d'un gendarme à 536,32 $ dans celui d'un surintendant.

années (6,4 jours). Ces confiscations de la solde représentent les peines réelles imposées. Cette année, elles ont coûté plus de 2 000 $ en moyenne aux membres qui en ont fait l'objet.

Comme on le verra dans le condensé des affaires disciplinaires, les peines imposées varient beaucoup d'un cas à l'autre, en fonction de la gravité de l'inconduite reprochée et des facteurs qui peuvent être aggravants ou atténuants, mais somme toute, la peine financière moyenne est demeurée stable. Cette constatation est conforme à la nature surtout corrective plutôt que punitive de la procédure de règlement des affaires disciplinaires graves.

On observe depuis cinq ans une tendance générale à l'allongement du délai nécessaire pour atteindre la conclusion d'une affaire disciplinaire grave après signification de l'avis d'audience. La complexité croissante des dossiers augmente la durée des procédures et des audiences. Pour les cinq dernières années, le délai moyen nécessaire à la conclusion d'une affaire disciplinaire grave s'établit à quelque 420 jours. À la fin de 2013-2014, le règlement d'un tel dossier prenait environ 514 jours, comparativement aux 499 jours qu'on constatait un an plus tôt. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce phénomène : le fait qu'un grand nombre de dossiers ne procèdent pas parce qu'ils donnent lieu à un procès criminel en parallèle; le report d'un nombre inhabituellement élevé de dossiers de l'année précédente; le grand nombre de nouveaux dossiers ouverts cette année dans la procédure des mesures disciplinaires graves; et l'augmentation simultanée de la charge de travail dans d'autres fonctions des Services d'arbitrage qui s'ajoutent aux affaires disciplinaires. Les procédures de longue haleine siphonnent les ressources et empêchent autant la GRC que le membre visé de mettre un point final au dossier et de passer à autre chose. L'augmentation du délai de règlement des affaires disciplinaires graves a de quoi inquiéter et montre clairement à quel point l'actuel régime disciplinaire est dépassé.

Figure 12 : Affaires disciplinaires graves — Nombre moyen de jours requis pour régler un dossier

Exercice	Nombre moyen de jours requis pour régler une affaire disciplinaire grave
2009-2010	369
2010-2011	332,9
2011-2012	384,65
2012-2013	499,55
2013-2014	513,63
Moyenne	419,95

On avançait, dans le rapport de 2011-2012, que l'effet combiné d'un intérêt public grandissant et des attentes formulées par le commissaire pourrait entraîner une hausse du nombre des affaires disciplinaires graves et des suspensions. Il semble que cette prévision ait été juste. Quand on examine l'exercice visé par le présent rapport et l'exercice précédent, on peut voir un signe de cette tendance dans l'alourdissement de la charge de travail observé à la Direction des représentants des membres, dans l'augmentation importante du nombre de demandes de suspension sans solde et dans le nombre élevé de dossiers disciplinaires graves ouverts au cours des deux dernières périodes de référence.

La charge de travail des Services d'arbitrage est restée lourde, comme en témoignent les 144 dossiers reportés de l'exercice 2012-2013, chiffre qui dépasse nettement les 128 dossiers reportés de l'exercice 2011-2012. La moyenne des 14 dernières années s'établit maintenant à 91 dossiers reportés, comparativement à 87 l'an dernier. Par contre, seulement 127 dossiers de cette année seront reportés au prochain exercice. Deux facteurs expliquent cette baisse marquée : d'une part, le nombre inférieur de nouveaux dossiers ouverts en 2013-2014

(83) comparativement à 2012-2013 (104) et, d'autre part, le nombre accru d'affaires réglées par voie d'audience (61), malgré le nombre plus faible de dossiers réglés par suite du retrait des allégations ou de la démission du membre mis en cause.

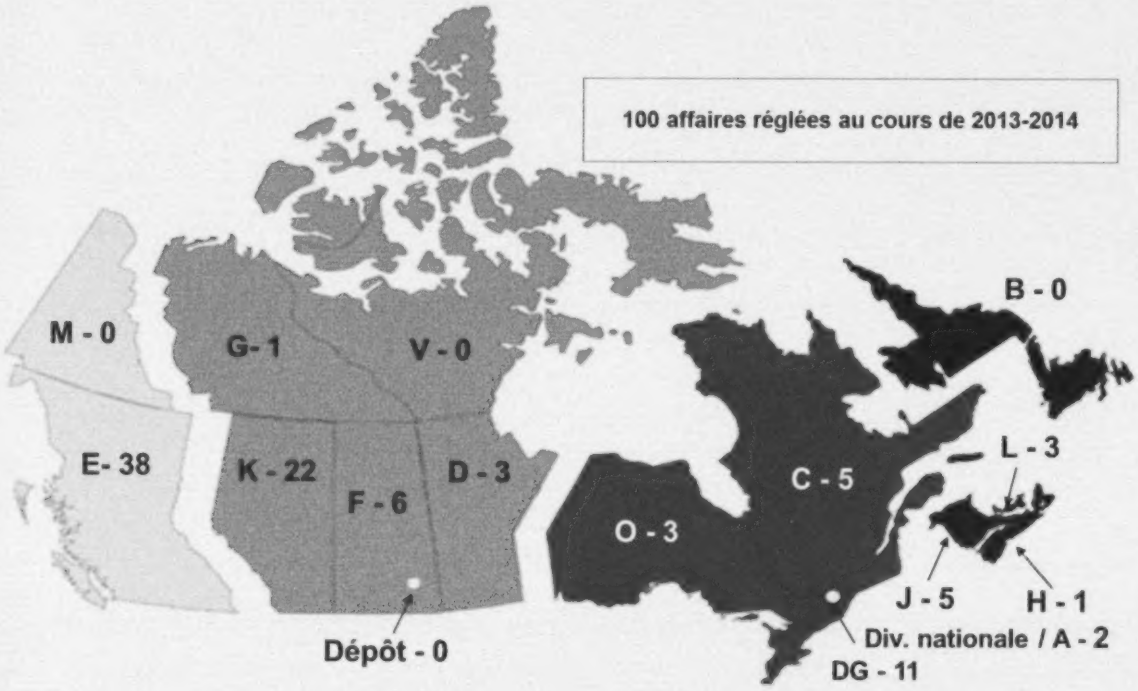
Figure 13 : Affaires disciplinaires graves – Comparaison sur plusieurs exercices (de 2000 à 2014)

Exercice	Affaires reportées de l'exercice précédent	Affaires nouvelles	Affaires réglées	Affaires réglées par le retrait des allégations	Affaires réglées par une démission	Affaires en suspens à la fin de l'exercice
2000-2001	21	61	23	6	10	43
2001-2002	43	78	39	8	7	67
2002-2003	67	87	54	8	17	75
2003-2004	75	96	49	17	6	99
2004-2005	99	106	63	15	23	104
2005-2006	104	81	70	18	20	77
2006-2007	77	99	47	14	12	103
2007-2008	103	83	52	24	13	97
2008-2009	97	69	56	12	13	85
2009-2010	85	89	43	16	13	102
2010-2011	102	100	46	7	20[17]	129
2011-2012	129	88	51	14	24[18]	128
2012-2013	128	104	43	18	27[19]	144
2013-2014	144	83	61	13	26[20]	127
Moyenne sur 14 ans	91	87,43	49,79	13,57	16,50	98,57
Étendue	21 / 144	61 / 106	23 / 70	6 / 24	6 / 27	43 / 144

[17] Vingt affaires se sont réglées par la démission de 13 membres.
[18] Vingt-quatre affaires se sont réglées par la démission de 15 membres.
[19] Vingt-sept affaires se sont réglées par la démission de 17 membres.
[20] Vingt-six affaires se sont réglées par la démission de 22 membres.

La Division E compte le plus d'affaires disciplinaires conclues (38); il ne faut pas s'en surprendre, puisque c'est elle qui compte le plus grand nombre de membres (7 113). Vient ensuite la Division K, la deuxième en nombre de membres (3 160), qui a conclu 22 dossiers. La plupart des divisions plus modestes n'affichent aucune affaire disciplinaire conclue en cours d'exercice. En termes simples, il y a, comme on peut s'y attendre, une corrélation entre la taille d'une division et le nombre d'affaires disciplinaires graves qui en émanent.

Figure 14 : Affaires disciplinaires réglées, selon la division



Comprend les affaires disciplinaires graves arbitrées, les allégations retirées par l'officier compétent et les affaires réglées par suite d'une démission

Pour les cinq dernières années, le nombre moyen de nouveaux comités d'arbitrage formés s'établit à 92,8. Ce chiffre est plus élevé que la moyenne de 87,43 sur 14 ans. Pourtant, seulement 83 nouveaux comités ont été constitués en 2013-2014, ce qui représente non seulement une forte baisse par rapport aux 104 de l'exercice précédent, mais aussi le nombre le plus faible observé au cours des cinq dernières années. Le nombre d'affaires réglées par voie d'arbitrage cette année s'élève quant à lui à 61, ce qui dépasse de loin la moyenne de 49,79 sur 14 ans. Les Services d'arbitrage ont par conséquent été en mesure de ramener le nombre d'affaires reportées de 144 à 127.

Figure 15 : Statistiques sur les affaires disciplinaires graves (de 2000 à 2014)

Exercice	Affaires nouvelles	Affaires reglées	Affaires réglées par le retrait des allégations	Affaires réglées par une démission
2000-2001	61	23	6	10
2001-2002	78	39	8	7
2002-2003	87	54	8	17
2003-2004	96	49	17	6
2004-2005	106	63	15	23
2005-2006	81	70	18	20
2006-2007	99	47	14	12
2007-2008	83	52	24	13
2008-2009	69	56	12	13
2009-2010	89	43	16	13
2010-2011	100	46	7	20
2011-2012	88	51	14	24
2012-2013	104	43	18	27
2013-2104	**83**	**61**	**13**	**26**
Totals	1224	697	190	231
Moyenne sur 14 ans	87,43	49,79	13,.57	16,50
Étendue	61 / 106	23 / 70	6 / 24	6 / 27

On a aussi observé, au cours des quatre dernières années, une hausse du nombre de membres ayant démissionné avant la fin de la procédure relative aux mesures disciplinaires graves. On constate donc une progression correspondante du nombre d'affaires réglées sans arbitrage.

Figure 16 : Démissions ayant mené au règlement d'un dossier (de 2010 à 2014)

Exercice	Affaires réglées par une démission	Nombre de démissions
2010-2011	20	13
2011-2012	24	15
2012-2013	27	17
2013-2014	26	22
Total	**97**	**67**
Moyenne sur 4 ans	24,25	16,75

Même si le nombre de membres porté à l'effectif a diminué progressivement au cours des trois dernières années, il dépasse encore de 4 999 le total observé en 2002-2003. Le taux de mesures disciplinaires est relativement faible depuis quatre ans, comparativement à la période allant de 2002-2003 à 2005-2006. Cette année, le pourcentage de membres ayant fait l'objet de mesures disciplinaires graves s'élevait à 0,25, ce qui est comparable à la moyenne des 11 dernières années, soit 0,26 p. 100. La figure 17 présente le pourcentage de membres ayant fait l'objet de mesures disciplinaires graves et aussi le taux de mesures disciplinaires graves, c'est-à-dire le nombre de mesures disciplinaires graves par tranche de 1 000 membres. Par exemple, quand on dit que la proportion de membres ayant reçu des mesures disciplinaires graves est de 0,25 p. 100, cela équivaut à seulement 2,5 membres sur 1 000.

L'inconduite, envisagée sous l'angle du comportement suffisamment répréhensible pour nécessiter l'imposition de mesures disciplinaires graves, est toujours à déplorer, tant du point de vue de l'organisation qu'aux yeux du public. La figure 17 révèle cependant que le taux d'affaires disciplinaires graves connaît une baisse générale depuis 11 ans, s'établissant ces dernières années à environ 0,05 p. 100 de moins qu'il y a 10 ans. Voilà une tendance encourageante qui aide à mettre en perspective même les problèmes d'indiscipline les plus médiatisés.

Figure 17 : Pourcentage de membres ayant fait l'objet de mesures disciplinaires graves par rapport au nombre total de membres portés à l'effectif (de 2002 à 2014)

Exercice	Nombre total de membres	Membres ayant fait l'objet de mesures disciplinaires graves	Pourcentage de membres ayant fait l'objet de mesures disciplinaires graves par rapport au nombre total de membres portés à l'effectif pour exercice visé	Taux de discipline (Nombre d'actions disciplinaires graves pour 1000 membres)
2002-2003	17 698	54	0,30 p. 100	3,0
2003-2004	18 028	49	0,27 p. 100	2,7
2004-2005	18 445	63	0,34 p. 100	3,4
2005-2006	18 744	70	. 0,37 p. 100	3,7
2006-2007	19 238	47	0,24 p. 100	2,4
2007-2008	20 165	52	0,25 p. 100	2,5
2008-2009	20 948	56	0, 26 p. 100	2,6
2009-2010	22 016	43	0,19 p. 100	1,9
2010-2011	23 016	46	0,19 p. 100	1,9
2011-2012	23 362	49	0,20 p. 100	2,0
2012-2013	23 156[21]	42	0,18 p. 100	1,8
2013-2014	22 697	56	0,25 p.100	2,5

[21] Correction au chiffre fourni dans le rapport annuel 2012-2013, où le nombre de membres était surévalué puisque les employés temporaires avaient été inclus par inadvertance dans le calcul.

Le condensé des affaires disciplinaires présente le détail des affaires disciplinaires graves arbitrées pendant l'exercice 2013-2014.

Les données recueillies au cours des deux dernières années montrent qu'en général, le nombre de gendarmes (63), de caporaux (14), de sergents (10), de sergents d'état-major (3) et de membres civils (7) qui ont reçu des mesures disciplinaires graves est proportionnel à leur représentation dans la Gendarmerie. Les recherches seront poursuivies afin de produire davantage de données historiques, ce à quoi contribuera la Base de données nationale relative au code de déontologie.

Condensé des affaires disciplinaires – Exercice 2013-2014

	Date et référence	Grade du membre	Années de service	Div.	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision	Service actif ou inactif	Condamnation pour infraction (O / N)
1	10 avril 2013 **13 D.A. (4°) 409**	Sergent	22	E	Paragraphe 39(1)	Ivre dans un lieu public	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 3 jours	Service inactif	Oui
2	19 avril 2013 **13 D.A. (4°) 419**	Caporal	16	DG	Paragraphe 39(1)	Conduite avec facultés affaiblies	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 8 jours	Service inactif	Oui
3	19 avril 2013 **13 D.A. (4°) 428**	Membre civil	5	DG	Paragraphe 39(1)	Conduite avec facultés affaiblies	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 8 jours	Service inactif	Oui
4	29 avril 2013 **13 D.A. (4°) 458**	Caporal	17	O	Paragraphe 39(1)	Harcèlement	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 4 jours, recommandation de suivre une thérapie	Service inactif	Oui
5	1er mai 2013 **13 D.A. (4°) 436**	Caporal	21	C	Paragraphe 39(1)	Conduite avec facultés affaiblies	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 9 jours	Service inactif	Oui
6	2 mai 2013 **13 D.A. (4°) 447**	Caporal	28	C	Paragraphe 39(1) Alinéa 45(b)	Délit de fuite Déclarations fausses, trompeuses ou inexactes	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 4 jours Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 10 jours	Service actif	Oui (infraction provinciale)

	Date et référence	Grade du membre	Années de service	Div.	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision	Service actif ou inactif	Condamnation pour infraction (O / N)
7	2 mai 2013 **13 D.A. (4e) 504**	Gendarme	4	K	Paragraphe 39(1) x 5	Profération de menaces Profération de menaces Port non autorisé de l'uniforme Profération de menaces Entreposage non sécuritaire d'une arme de service et de munitions	Ordre de démissionner de la Gendarmerie dans les 14 jours, faute de quoi le membre sera renvoyé de la Gendarmerie	Service inactif	Non
8	11 juin 2013 **13 D.A. (4e) 468**	Gendarme	7	E	Alinéa 45(b) Article 47	Déclarations fausses, trompeuses ou inexactes Négligence de ses fonctions	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 10 jours	Service actif	Non
9	11 juin 2013 **14 D.A. (4e) 227**	Gendarme	9	L	Paragraphe 39(1) x 2	Agression Arrestation illégale	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 4 jours	Service actif	Oui
10	13 juin 2013 **13 D.A. (4e) 477**	Gendarme	7	D	Paragraphe 39(1)	Conduite imprudente d'un véhicule tout-terrain	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 5 jours	Service inactif	Oui (infraction provinciale)
11	17 juin 2013 **13 D.A. (4e) 485**	Sergent d'état-major	25	L	Paragraphe 39(1)	Agression	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 3 jours	Service inactif	Oui
12	18 juin 2013 **13 D.A. (4e) 495**	Gendarme	3	E	Paragraphe 39(1)	Conduite dangereuse et imprudente d'un véhicule de police	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 2 jours	Service actif	Oui (infraction provinciale)
13	21 juin 2013 **13 D.A. (4e) 578**	Gendarme	6	E	Paragraphe 39(1)	Possession de stéroïdes pour des fins non liées au travail	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 8 jours	Service inactif	Non

	Date et référence	Grade du membre	Années de service	Div.	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision	Service actif ou inactif	Condamnation pour infraction (O / N)
14	21 juin 2013 **13 D.A. (4e) 568**	Gendarme	5	E	Paragraphe 39(1)	Possession de stéroïdes pour des fins non liées au travail	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 8 jours	Service inactif	Non
15	3 juillet 2013 **14 D.A. (4e) 1**	Caporal	17	E	Paragraphe 39(1) x 3	Harcèlement en milieu de travail x 2 Utilisation non autorisée d'une base de données policières	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 8 jours, recommandation d'une formation spéciale (harcèlement) et ordre de travailler sous étroite supervision pendant six mois	Service inactif	Non
16	10 juillet 2013 **14 D.A. (4e) 12**	Gendarme	5	F	Paragraphe 39(1) x 2	Relations sexuelles consensuelles au travail Relations personnelles dans un véhicule de police	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 10 jours	Service actif / Service inactif	Non
17	10 juillet 2013 **14 D.A. (4e) 237**	Gendarme	24	J	Paragraphe 39(1)	Harcèlement	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 5 jours	Service inactif	Oui (accusations suspendues)
18	23 juillet 2013 **14 D.A. (4e) 21**	Gendarme	4	K	Article 47 x 2	Négligence de ses fonctions x 2	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 5 jours	Service actif	Non
19	2 août 2013 **14 D.A. (4e) 458**	Sergent d'état-major	18	K	Paragraphe 39 (1) x 2	Harcèlement en milieu de travail x 2	Allégations non établies	Service actif	Non
20	2 août 2013 **14 D.A. (4e) 458**	Sergent d'état-major	18	K	Paragraphe 39 (1) x 4	Harcèlement en milieu de travail x 4	Allégations non établies	Service actif	Non

	Date et référence	Grade du membre	Années de service	Div.	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision	Service actif ou inactif	Condamnation pour infraction (O / N)
21	14 août 2013 **14 D.A. (4e) 439**	Gendarme	8	E	Article 47 x2 Article 44	Négligence de ses fonctions x 2 Avoir détourné ou retenu de façon déraisonnable un bien dans l'exercice de ses fonctions	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 4 jours Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 2 jours	Service actif	Non
22	26 août 2013 **14 D.A. (4e) 32**	Caporal	13	E	Paragraphe 39(1)	Agression	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 3 jours	Service actif	Oui
23	26 août 2013 **14 D.A. (4e) 40**	Gendarme	9	E	Paragraphe 39 (1)	Chasse illégale	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 4 jours	Service inactif	Oui (infraction provinciale)
24	26 août 2013 **14 D.A. (4e) 49**	Gendarme	31	E	Paragraphe 39(1) x 2	Utilisation non autorisée d'une base de données policières Production d'un faux document	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 9 jours	Service inactif	Non
25	30 août 2013 **13 D.A. (4e) 588**	Caporal	12	E	Paragraphe 39(1)	Possession de stéroïdes pour des fins non liées au travail	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 8 jours	Service inactif	Non
26	5 septembre 2013 **13 D.A. (4e) 614**	Gendarme	7	E	Paragraphe 39(1)	Abus de pouvoir	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 8 jours et recommandation d'une formation sur l'éthique	Service inactif	Non
27	6 septembre 2013 **13 D.A. (4e) 625**	Gendarme	5	E	Paragraphe 39(1) x 2	Communications inappropriées avec un membre du public Non-respect de la vie privée	Avertissement Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 3 jours	Service inactif	Non

	Date et référence	Grade du membre	Années de service	Div.	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision	Service actif ou inactif	Condamnation pour infraction (O / N)
28	10 septembre 2013 **13 D.A. (4°) 605**	Gendarme	6	K	Paragraphe 39 (1)	Dispute conjugale	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 4 jours	Service inactif	Oui
29	11 septembre 2013 **14 D.A. (4°) 257**	Gendarme	4	D	Paragraphe 39(1)	Abus de pouvoir	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 7 jours	Service actif	Non
30	19 septembre 2013 **14 D.A. (4°) 283**	Sergent	34	DG	Paragraphe 39(1)	Harcèlement criminel	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 10 jours et recommandation d'une thérapie	Service inactif	Oui
31	24 septembre 2013 **14 D.A. (4°) 58**	Gendarme	6	E	Paragraphe 39(1) x 4	Recours à une force excessive x4	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 10 jours	Service actif	Non
32	26 septembre 2013 **14 D.A. (4°) 292**	Gendarme	4	K	Paragraphe 39(1) Article 47 Article 40	Échanges inappropriés en milieu de travail Négligence de ses fonctions Omission d'obéir à un ordre légitime	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 10 jours	Service actif	Non
33	26 septembre 2013 **13 D.A. (4°) 636**	Gendarme	5	J	Paragraphe 39(1)	Maniement non sécuritaire d'une arme à feu	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 3 jours	Service actif	Non
34	2 octobre 2013 **14 D.A. (4°) 269**	Gendarme	17	K	Paragraphe 39(1)	Détournement de fonds	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 10 jours	Service actif	Non

	Date et référence	Grade du membre	Années de service	Div.	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision	Service actif ou inactif	Condamnation pour infraction (O / N)
35	8 octobre 2013 **14 D.A. (4°) 69**	Gendarme	10	E	Paragraphe 39(1)x 2	Avoir poussé et blessé une personne Manquement aux dispositions d'un engagement de ne pas troubler l'ordre public	Avertissement et confiscation de la solde pour une demi-journée pour chaque contravention	Service inactif	Oui
36	21 octobre 2013 **13 D.A. (4e) 597**	Sergent d'état-major	31	K	Paragraphe 39(1)	Chasse illégale	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 2 jours	Service inactif	Oui (infraction provinciale)
37	23 octobre 2013 **14 D.A. (4°) 79**	Gendarme	10	F	Paragraphe 39(1)	Agression	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 8 jours	Service actif	Oui
38	25 octobre 2013 **14 D.A. (4°) 86**	Membre civil	7	DG	Paragraphe 39(1)	Utilisation d'une carte de crédit du gouvernement à des fins personnelles	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 4 jours	Service inactif	Non
39	25 octobre 2013 **14 D.A. (4°) 95**	Sergent	24	H	Paragraphe 39(1)	Conduite avec facultés affaiblies	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 10 jours	Service inactif	Oui
40	6 novembre 2013 **14 D.A. (4°) 332**	Gendarme	25	E	Paragraphe 39(1)	Décharge injustifiée d'une arme à feu	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 7 jours et recommandation d'une thérapie	Service inactif	Oui (ordonnance de probation d'un an)
41	6 novembre 2013 **14 D.A. (4°) 349**	Gendarme	6	G	Paragraphe 39(1)	Conduite avec facultés affaiblies	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 8 jours	Service inactif	Oui
42	11 décembre2013 **14 D.A. (4°) 173**	Caporal	17	O	Paragraphe 39(1)	Agression et méfait contre un bien	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 3 jours	Service inactif	Oui
43	11 décembre 2013 **14 D.A. (4°) 324**	Gendarme	25	HQ	Paragraphe 39(1)	Utilisation d'une carte de crédit du gouvernement à des fins personnelles	Avertissements et confiscation de la solde pour une période de 2 jours	Service inactif	Non

	Date et référence	Grade du membre	Années de service	Div.	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision	Service actif ou inactif	Condamnation pour infraction (O / N)
44	19 décembre 2013 **14 D.A. (4e) 304**	Gendarme	9	K	Paragraphe 39(1) x 3	Abus de pouvoir Recours à une force excessive Utilisation d'un langage déplacé	Allégations non établies	Service actif	Non
45	19 décembre 2013 **14 D.A. (4e) 369**	Caporal	24	E	Paragraphe 39(1) x 2	Conduite d'un véhicule à moteur avec facultés affaiblies par l'alcool Abus de pouvoir	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 5 jours	Service inactif	Non
46	8 janvier 2014 **14 D.A. (4e) 104**	Sergent	26	DG	Paragraphe 39(1)	Utilisation non autorisée d'un ordinateur de la GRC	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 5 jours	Service inactif	Non
47	31 janvier 2014 **15 D.A. (4e) 42**	Surintendant	32	DG	Paragraphe 39(1) x 2	Non-déclaration de conflits d'intérêts Dépassement des pouvoirs administratifs	Allégations non établies	Service actif	Non
48	31 janvier 2014 **14 D.A. (4e) 182**	Gendarme	10	K	Paragraphe 39(1) x 2	Menace de tuer une personne Harcèlement	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 8 jours	Service inactif Service actif	Oui
49	31 janvier 2014 **14 D.A. (4e) 191**	Gendarme	13	E	Paragraphe 39(1) x 2	Conduite avec facultés affaiblies Utilisation non autorisée d'un véhicule de police	Avertissement et confiscation de la solde pour un jour Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 8 jours	Service inactif	Non (interdiction immédiate de conduire de 90 jours)
50	3 février 2014 **14 D.A. (4e) 111**	Gendarme	18	E	Paragraphe 39(1)	Empoignade et utilisation d'un langage déplacé	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 6 jours	Service inactif	Oui
51	6 février 2014 **14 D.A. (4e) 200**	Gendarme	7	F	Paragraphe 39(1)	Conduite avec facultés affaiblies	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 10 jours	Service inactif	Oui

	Date et référence	Grade du membre	Années de service	Div.	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision	Service actif ou inactif	Condamnation pour infraction (O / N)
52	6 février 2014 **14 D.A. (4°) 120**	Gendarme	4	F	Paragraphe 39(1)	Harcèlement en milieu de travail	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 10 jours	Service actif	Non
53	12 février 2014 **14 D.A. (4°) 130**	Gendarme	6	J	Paragraphe 39(1)	Relation inappropriée avec une personne mineure	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 5 jours et recommandation d'une thérapie	Service inactif	Non
54	19 février 2014 **14 D.A. (4°) 164**	Membre civil	16	E	Article 47 Paragraphe 39(1) Alinéa 45(b)	Négligence de ses fonctions Omission de signaler correctement la perte d'un bien de la GRC Déclarations fausses, trompeuses ou inexactes	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 5 jours et recommandation d'une formation en éthique professionnelle et supervision étroite pour une période de 3 à 6 mois	Service inactif	Non
55	20 février 2014 **14 D.A. (4°) 139**	Surintendant	32	Nationale	Paragraphe 39(1) x 2	Relation intime avec un subordonné Ivre et comportement déplacé	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 5 jours Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 2 jours	Service actif Service inactif	Non Non
56	25 février 2014 **14 D.A. (4°) 151**	Gendarme	8	E	Paragraphe 39(1)	Harcèlement sexuel en milieu de travail	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 5 jours	Service actif	Non
57	28 février 2014 **14 D.A. (4°) 520**	Gendarme	20	C	Paragraphe 39(1) x 3	Harcèlement sexuel en milieu de travail x 3	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 10 jours	Service actif	Non

	Date et référence	Grade du membre	Années de service	Div.	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision	Service actif ou inactif	Condamnation pour infraction (O / N)
58	25 mars 2014 **14 D.A. (4e) 209**	Gendarme	10	O	Paragraphe 39(1)	Omission de ranger en lieu sûr des biens de la GRC	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 6 jours	Service inactif	Non
59	28 mars 2014 **14 D.A. (4e) 218**	Gendarme	9	J	Paragraphe 39 (1)	Violence conjugale	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 3 jours	Service inactif	Oui
60	31 mars 2014 **14 D.A. (4e) 418**	Sergent	17	E	Paragraphe 39(1)	Harcèlement sexuel en milieu de travail	Avertissement, rétrogradation à un grade inférieur et formation sur le harcèlement et le respect en milieu de travail	Service inactif	Non
61	31 mars 2014 **14 D.A. (4e) 418**	Sergent	17	E	Paragraphe 39(1)	Conduite avec facultés affaiblies	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 10 jours	Service inactif	Oui (suspension du permis de conduire pour une période de 90 jours et mise en fourrière du véhicule pendant 30 jours)

Par le passé, on indiquait dans le condensé des affaires disciplinaires le grade du membre ou son statut de membre civil, mais aucune démarche particulière n'a été faite pour établir une éventuelle corrélation entre le grade ou la catégorie et les mesures disciplinaires graves. Les résultats de cette année sont conformes à ceux des dernières années et n'ont rien de surprenant. De manière générale, il semble que les membres d'un grade inférieur soient plus susceptibles de devoir faire face à des mesures disciplinaires graves. Puisque la Gendarmerie est essentiellement une pyramide, avec une base large constituée de gendarmes et des paliers supérieurs de moins en moins larges à mesure qu'on monte dans la hiérarchie, tous les autres facteurs étant par ailleurs égaux, on s'attendrait à voir davantage de membres de grades inférieurs visés par des mesures disciplinaires. Le rapport de l'an dernier mentionnait la possibilité d'examiner le nombre de membres à chaque grade qui ont reçu des mesures disciplinaires graves en proportion de leur représentation dans l'ensemble de l'effectif.

Figure 18 : Membres ayant reçu des mesures disciplinaires graves en 2013-2014 par grade ou catégorie

Grade ou catégorie	Nombre de membres ayant reçu des mesures disciplinaires	Pourcentage de membres ayant reçu des mesures disciplinaires
Gendarme	36	64
Caporal	9	16
Sergent	5	9
Sergent d'état-major	2	4
Surintendant	1	2
Membre civil	3	5
Total :	56	100

Figure 19 : Membres ayant reçu des mesures disciplinaires graves par grade ou catégorie (2008 à 2014)

Grade ou catégorie	Nombre de membres ayant reçu des mesures disciplinaires	Pourcentage du nombre total de membres ayant reçu des mesures disciplinaires
Gendarme	170	68
Caporal	33	13
Sergent	16	6
Sergent d'état-major	10	4
Inspecteur	4	2
Surintendant	1	1
Membre civil	16	6
Total :	250	100

L'ajout l'an dernier de données sur les états de service (soit les années de service) des membres qui ont reçu des mesures disciplinaires traduit l'intérêt de déterminer s'il y a ou non une corrélation qui mériterait d'être approfondie entre les états de service et la discipline. Bien que les données de la première année n'aient permis de tirer aucune conclusion probante, les membres qui comptaient moins de cinq années de service semblaient en général avoir été plus susceptibles de faire l'objet de mesures disciplinaires graves. S'il peut paraître évident que les membres ayant moins d'années de service soient plus à risque de commettre des inconduites, le fait de disposer de données pour une année supplémentaire aide à nuancer le tableau. Les données de cette année montrent en effet que, contrairement à ce qui a été observé l'an dernier, les membres ayant de cinq à neuf années de service étaient plus susceptibles de faire l'objet de mesures disciplinaires graves, constat qui s'explique peut-être en partie par l'évolution de la culture de l'organisation. Les changements qui s'effectuent graduellement sur le plan du recrutement ou de la formation des aspirants policiers peuvent aussi entrer en jeu. Les Services d'arbitrage entendent poursuivre leur examen de cette corrélation entre mesures disciplinaires et états de service au cours des années à venir.

Figure 20 : Membres ayant reçu des mesures disciplinaires graves en 2013-2014, selon les années de service

Années de service	Nombre par grade ou par catégorie	Nombre de membres ayant reçu des mesures disciplinaires	Pourcentage du nombre total de membres ayant reçu des mesures disciplinaires
0-4	Gendarme (6)	6	11
5-9	Gendarme (18), m.c. (2)	20	36
10-14	Gendarme (5), caporal (2)	7	12
15-19	Gendarme (2), caporal (4), sergent (1), m.c. (1)	8	14
20-24	Gendarme (2), caporal (2), sergent (2)	6	11
25-29	Gendarme (2), caporal (1), sergent (1), sergent d'état-major (1)	5	9
30-34	Gendarme (1), sergent (1), sergent d'état-major (1), surintendant (1)	4	7
Total :		56	100

Figure 21 : Membres ayant reçu des mesures disciplinaires graves de 2012 à 2014, selon les années de service

Années de service	Nombre par grade ou par catégorie	Nombre de membres ayant reçu des mesures disciplinaires	Pourcentage du nombre total de membres ayant reçu des mesures disciplinaires
0-4	Gendarme (17), m.c. (2)	19	19,4
5-9	Gendarme (27), sergent (1), m.c. (2)	31	31,6
10-14	Gendarme (11), caporal (4), m.c. (1)	16	16,3
15-19	Gendarme (3), caporal (5), sergent (2), m.c. (1)	11	11,2
20-24	Gendarme (2), caporal (4), sergent (4)	10	10,2
25-29	Gendarme (2), caporal (1), sergent (2), sergent d'état-major (2)	7	7,1
30-34	Gendarme (1), sergent (1), sergent d'état-major (1), surintendant (1)	4	4,1
Total :		98	100

(iii) Direction des normes professionnelles et des examens externes

(1) Modifications à la *Loi sur la GRC*

Une fois entièrement mise en œuvre, la *Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada* apportera d'importantes modifications à la structure de la Direction des normes professionnelles et des examens externes ainsi qu'aux textes de loi et aux politiques en matière de déontologie. Ces modifications devraient entrer en vigueur à l'automne 2014 et auront une incidence considérable sur la procédure disciplinaire, les autorités chargées de son application et les mesures possibles en cas d'inconduite. Plusieurs séances de formation ont déjà eu lieu et d'autres se tiendront pour présenter les nouvelles modalités aux dirigeants des relations employeur-employés, aux conseillers en déontologie, aux autorités disciplinaires, aux membres du Programme des représentants des relations fonctionnelles et à d'autres employés désignés.

Étant donné la priorité accordée à la mise en œuvre des modifications à la *Loi sur la GRC*, les changements à la politique et à la procédure actuelles en matière de discipline se sont limités au minimum cette année.

(2) Base de données nationale relative au code de déontologie

La Base de données nationale relative au code de déontologie, en usage à la Direction des normes professionnelles et des examens externes de la Direction générale de la GRC à Ottawa depuis février 2012, est conçue pour assurer le suivi et l'analyse des affaires relatives au code de déontologie à l'échelle organisationnelle. Ces affaires sont définies à la partie IV de la *Loi sur la GRC*.

La création de cette base de données visait surtout à établir un système qui faciliterait la documentation fidèle des allégations de manquement au code de déontologie et fournirait des données de référence à la haute direction de la GRC pour qu'elle soit en mesure de produire des rapports en temps utile, de surveiller les tendances et l'évolution du processus disciplinaire et d'en avoir un portrait juste en temps réel, de sorte qu'elle puisse dégager rapidement les éléments nouveaux et intervenir en conséquence.

La base de données permet la saisie de renseignements sur les membres accusés d'un manquement au code de déontologie prévu dans la *Loi sur la GRC* et sur les allégations dont ils font l'objet. On y documente les différentes étapes du processus, depuis le lancement de l'enquête jusqu'à l'imposition d'une peine ou à l'acquittement du membre.

Toutes les divisions sont tenues de fournir les renseignements à télécharger à la base de données, qui est accessible à la Direction des normes professionnelles et des examens externes, aux Services d'arbitrage, à la Direction des représentants des officiers compétents et à la Direction de l'arbitrage en matière de discipline.

(3) Appels relatifs à des affaires disciplinaires

En 2013-2014, le commissaire a tranché trois appels interjetés relativement à des affaires disciplinaires graves, soit trois fois moins qu'au cours de l'exercice précédent. Les neuf décisions rendues en 2012-2013 ayant éliminé l'arriéré d'appels en attente d'une décision, le nombre de décisions rendues cette année correspond de nouveau aux chiffres observés par le passé.

Figure 22: Décisions rendues par le commissaire dans les appels d'affaires disciplinaires 2008 à 2014

	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Affaires conclues	4	1	5	3	9	3

3.2 Mesures disciplinaires simples[22]

Les données fournies par les divisions font état de 158 cas de mesures disciplinaires simples en 2013-2014, soit 29 de moins que les 187 de l'an dernier (total révisé[23]).

Certaines divisions ont constaté une diminution substantielle (à la Division K de 35 à 20, à la Division J de 10 à 4, et à la Division L de 6 à 0), mais chez la plupart d'entre elles, le nombre de cas a peu changé par rapport à 2012-2013.

Selon les statistiques fournies dans cette figure, le ratio de mesures disciplinaires simples est toujours considéré comme faible, par rapport à la taille de l'organisation et au nombre d'interactions que les agents de la GRC peuvent avoir avec le public au cours d'une année.

[22] Les Services d'arbitrage ne gèrent aucun aspect de la procédure applicable aux affaires disciplinaires simples.

[23] Le chiffre fourni antérieurement est corrigé ici. Le rapport précédent faisait état de 170 cas de mesures disciplinaires simples en 2012-2013, mais en 2013-2014, quatre divisions ont présenté des données révisées pour l'exercice 2012-2013 (Division nationale/A – nombre revu de 4 à 3; Division E – de 42 à 55; Division H – de 11 à 14; Division L – de 4 à 6). Le total corrigé s'établit donc à 187. Pour l'exercice 2011-2012, une division a revu son chiffre (Division H – de 18 à 14). Le total révisé s'établit donc à 206 plutôt qu'à 210.

Figure 23 : Mesures disciplinaires simples par la division (de 2000 à 2014)[24]

Division	00-01	01-02	02-03	03-04	04-05	05-06	06-07	07-08	08-09	09-10	10-11	11-12	12-13	13-14	Total
nationale / A	6	3		2		1	2		1	2	3	5	3	**2**	**30**
B	1	2		1		1		1		3	6	3	5	**4**	**27**
C	9	8	5	15	10	11	14	7	7	4	5	5	4	**7**	**111**
D	3	9	19		3	18	7	20	16	10	10	6	15	**10**	**146**
E	60	80	90	58	40	34	100	112	90	125	49	79	55	**61**	**1 033**
F	9	10	15	10	4	10	13	11	19	37	12	13	21	**18**	**202**
G	2	3		3	2	3	2				1	3	4	**6**	**28**
H	2		2	3	1	10	9	10	21	17	43	14	14	**11**	**157**
DG	13	20	22	4	5	14	11	25	11	7		12	5	**6**	**155**
J	11	5	8	11	7	23	22	25	14	7	6	24	10	**4**	**177**
K	31	42	69	27	30	17	26	26	22	25	15	20	35	**20**	**405**
L							2		1			4	6		**13**
M		2				3	2	1	4		3	3	1		**19**
O	2	24	3	11	6	11	14	12	15	10	1	13	6	**6**	**134**
T		8				3	1	5		2		2	1		**22**
V	1		1	3	1	8	1	1	10	5	3		2	**3**	**39**
Total	150	216	234	148	109	167	226	256	231	254	156	206	187	158	2 698

3.3 Suspensions

Au 31 mars 2014, 118 membres étaient suspendus, soit 104 avec solde et indemnités, et 14 sans solde ni indemnités. Comme le montre la figure 24, le nombre de suspensions, avec et sans solde, a augmenté considérablement dans l'ensemble du pays au cours des cinq dernières années. On a recensé 43 suspensions de plus cette année par rapport à l'exercice dernier, ce qui constitue la hausse la plus importante depuis le 1er avril 2010.

Aucune tendance particulière ne se dégage de l'analyse des données par division, sinon qu'à la Division E, où le nombre de suspensions a bondi de 18 à 31 en 2012 pour ensuite retomber de 31 à 18 en 2013, il a remonté de plus belle cette année, passant de 18 à 37.

L'analyse des résultats révèle que le nombre de suspensions a connu une fluctuation faible ou nulle dans sept divisions (M, F, D, V, J, L, H), une hausse marquée dans sept autres (DG, C, O, E, G, K, B) et un important recul dans une dernière (Division nationale/A), où il est presque revenu à son niveau initial après avoir quintuplé en 2013. À la DG en particulier, le nombre de suspensions tend à grimper depuis quelques années, alors qu'il semble osciller de façon plutôt aléatoire dans la plupart des autres divisions, se situant quelque part dans l'éventail des chiffres observés au cours des cinq dernières années.

Les suspensions sans solde ni indemnités ont aussi monté en flèche depuis 2010, passant de trois à 14. Intéressantes pour la tendance générale qu'elles peuvent révéler, ces statistiques sur les suspensions à une date donnée ne reflètent pourtant pas nécessairement le nombre total de membres qui ont pu être suspendus pendant une partie ou la totalité de l'exercice visé par chaque rapport.

[24] Par division, les affaires ayant donné lieu à des mesures disciplinaires simples qui ont été recensées dans chaque division au cours des 14 dernières années.

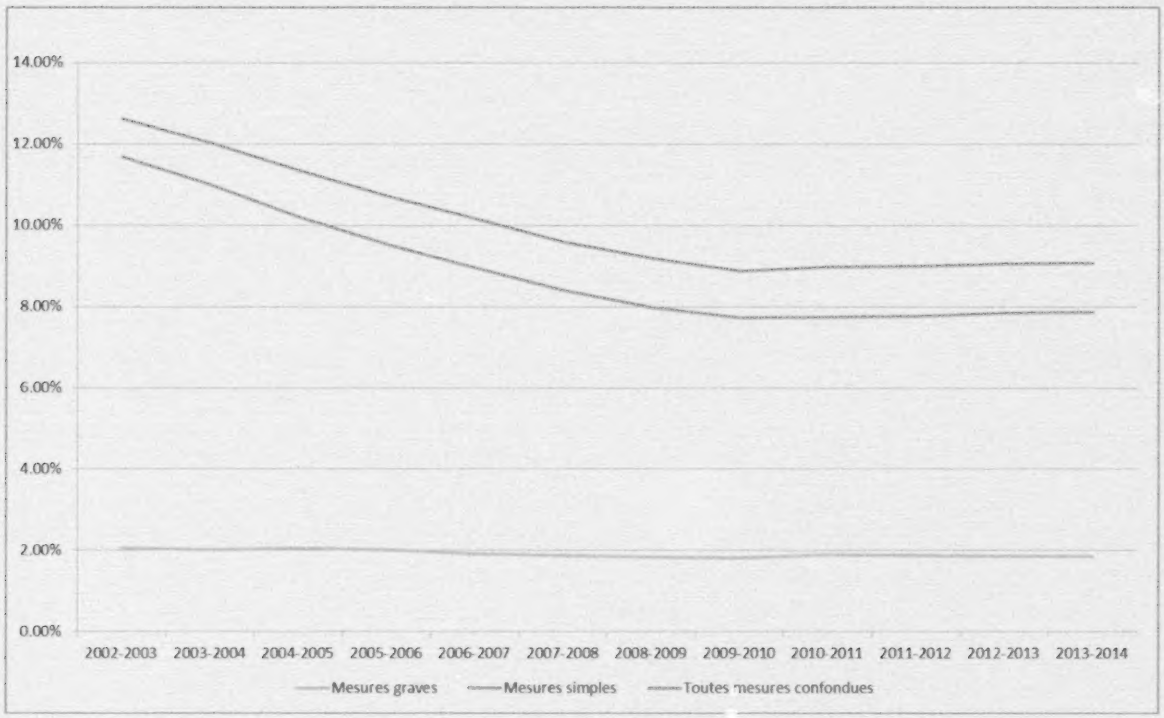
Figure 24 : Membres suspendus de leurs fonctions avec solde et membres suspendus de leurs fonctions sans solde ni indemnités (du 1er avril 2010 au 31 mars 2014)

DATE	Div. nat. /A	DG	C	O	E	M	G	K	F	D	V	J	L	H	B	Total
1er avril 2010	1	1	6	3	12	2	2	10	6	1	1	3	0	2	2	**52**
31 mars 2011	1	1	6	2	18	0	0	18	3	1	0	2	0	3	2	**57**
31 mars 2012	1	2	5	4	31	0	0	17	1	4	1	0	2	2	1	**71**
31 mars 2013	5	5	2	3	18	0	1	11	7	5	1	5	3	6	3	**75**
31 mars 2014	2	10	6	6	37	0	3	21	8	5	0	5	3	6	6	**118**
Toute la GRC — 1er avril 2010	**52** (49 suspendus avec solde et indemnités, 3 sans solde ni indemnités)															
Toute la GRC — 31 mars 2011	**57** (52 suspendus avec solde et indemnités, 5 sans solde ni indemnités)															
Toute la GRC — 31 mars 2012	**71** (64 suspendus avec solde et indemnités, 7 sans solde ni indemnités)															
Toute la GRC — 31 mars 2013	**75** (68 suspendus avec solde et indemnités, 7 sans solde ni indemnités)															
Toute la GRC — 31 mars 2014	**118** (104 suspendus avec solde et indemnités, 14 sans solde ni indemnités)															

3.4 Effective de membres mesures disciplinaires graves et simples

Cette année, la figure 25 donne un portrait un peu différent des mesures disciplinaires : elle présente, à partir de données cumulatives pour la période allant de 2002-2003 à 2013-2014, une illustration graphique de la proportion de membres ayant fait l'objet de mesures disciplinaires simples ou graves à tout moment en cours de service. On y voit les pourcentages observés relativement à trois catégories : « Mesures disciplinaires graves » (inconduites graves), « Mesures disciplinaires simples » (inconduites mineures) et « Toutes mesures disciplinaires confondues ». Cette figure tient compte, pour chaque année, de toutes les mesures disciplinaires inscrites au dossier d'un membre, sans égard au moment de leur imposition, ce qui est très différent de la méthode utilisée pour la figure 17, qui tient compte, pour chaque année, seulement des mesures disciplinaires imposées en cours d'exercice. Ainsi, les données sur lesquelles repose la figure 25 changent d'un jour à l'autre, au fur et à mesure que des membres se joignent aux rangs de la Gendarmerie, font l'objet de mesures disciplinaires ou quittent l'organisation. Le graphique tiré de ces données annuelles offre donc un instantané de l'effectif au début de chaque exercice. Additionner le nombre de « mesures disciplinaires graves » au nombre de « mesures disciplinaires simples » ne donnera pas le pourcentage indiqué sous « toutes mesures disciplinaires confondues », puisque certains membres ont fait l'objet de mesures des deux types. La figure 25 montre que le pourcentage de membres ayant fait l'objet de mesures disciplinaires tend à baisser depuis 10 ans, mais qu'il est resté relativement stable au cours des cinq dernières années.

Figure 25 : Pourcentage de membres ayant fait l'objet de mesures disciplinaires simples ou graves en cours de service (de 2002 à 2014)



3.5 Initiatives dignes de mention

L'amélioration continue fait partie de la gestion de la procédure disciplinaire, car la GRC ne peut pas, d'un point de vue organisationnel, admettre l'idée qu'il soit impossible de faire mieux. Voici quelques exemples d'initiatives nouvelles et en cours qui s'inscrivent dans cet objectif.

(i) Division E

Officiers de district responsables des enquêtes relatives au code de déontologie

Réviseur des mesures disciplinaires (contrôle de la qualité des dossiers)

Dans le rapport de 2011-2012, on indiquait que les officiers de district seraient tenus responsables des affaires de conduite dans leur secteur d'autorité. Ils doivent rendre compte de toutes les affaires relatives au code de déontologie, les commenter et faire une recommandation quant au maintien en service du membre dans une note d'information à l'officier responsable des enquêtes criminelles. Cette procédure donne un rôle actif aux officiers de district et aux chefs de service dès les premières étapes du dossier et tout au long de son déroulement. Le Groupe divisionnaire des normes professionnelles surveille l'avancement de tous les dossiers.

Pour donner plus de poids à cette responsabilité, on a créé le poste de réviseur des mesures disciplinaires. Le titulaire de ce poste doit examiner tous les rapports d'enquêtes relatives au code de déontologie avant qu'ils soient présentés au décideur. Cette mesure apaise les préoccupations exprimées par les officiers compétents et par leurs représentants à l'égard de la qualité et de l'uniformité des rapports.

Le chef du service ne doit pas administrer de mesures disciplinaires simples avant qu'un sous-officier du Groupe des normes professionnelles ne se soit penché sur le dossier. Cet examen vise à assurer le traitement équitable des membres en confirmant que la justification de la peine à administrer est valable et que la peine est conforme à ce qui s'est fait dans des circonstances comparables.

Ces modalités sont reconnues et encouragées à titre de pratiques exemplaires dans l'ensemble du pays. On prévoit qu'elles favoriseront la responsabilisation les gestionnaires, comme il se doit dans un régime disciplinaire en voie d'être repensé pour que les problèmes de conduite soient abordés à l'échelon du chef de service.

(ii) Division D

Civilianisation, réorganisation et formation

Au cours de la période de référence, le Groupe des normes professionnelles de la Division D a mené plusieurs initiatives de petite envergure. La Division a réalisé des économies en confiant ses postes de réviseur des plaintes du public à des civils et se penche maintenant sur la structure du Groupe des normes professionnelles dans le but de déterminer et d'optimiser les avantages à tirer d'une éventuelle réorganisation. Elle a par ailleurs élaboré et présenté un cours sur les enquêtes relatives aux responsabilités professionnelles à l'appui d'une pratique adoptée par le Groupe des normes professionnelles, selon laquelle les enquêtes relatives au code de déontologie sont attribuées à des membres relevant de groupes d'enquête partout dans la Division pour qu'ils les mènent sous sa direction et sa surveillance. Cette façon de procéder donne au Groupe la souplesse voulue pour composer avec les fluctuations de la charge de travail et renforcer les compétences d'enquête tout en conservant la responsabilité de ses dossiers.

(iii) Centre de soutien en matière de discipline de la Région du Nord-Ouest

Redistribution des ressources du Centre de soutien en matière de discipline de la Région du Nord-Ouest

Lors de l'exercice visé par le dernier rapport, le Centre de soutien en matière de discipline de la Région du Nord-Ouest, situé à Regina, en Saskatchewan, assurait de façon centralisée le traitement des affaires disciplinaires de six divisions, y compris la Division K. Les ressources étaient toutefois mal équilibrées malgré cette centralisation. Rappelons que la Division K arrive au deuxième rang pour le nombre de membres; seule la Division E en compte davantage. À cause de cet état de fait, les affaires liées à la Division K représentaient environ 40 p. 100 de la charge de travail du Centre de soutien en matière de discipline. Deux postes du Centre ont donc été transférés au Groupe des normes professionnelles de la Division K à Edmonton (Alberta) en 2013-2014 afin de répartir les ressources en fonction des réalités de la situation.

Cette redistribution a permis de réaliser des économies en mettant des ressources du Centre dans la division d'où émanait leur charge de travail et en installant du personnel dans les locaux de l'officier compétent et du représentant de l'officier compétent.

Le Centre de soutien en matière de discipline de la Région du Nord-Ouest demeure responsable des affaires disciplinaires des divisions F, D, V, G et Dépôt. Il représente encore la plus forte concentration de responsabilités liées à la procédure disciplinaire de la GRC.

CHAPITRE 4

2013-2014

Conclusion – Regard sur le prochain exercice

Le bon fonctionnement de tout service de police moderne s'appuie entre autres sur un régime disciplinaire appliqué en complémentarité avec des mécanismes tels les programmes de respect en milieu de travail et d'éthique professionnelle. Plus ce régime est efficace et favorise une culture d'intégrité, moins on a besoin d'y recourir.

La GRC est sur le point de substituer un solide appareil de « gestion des cas d'inconduite » à son actuel régime de « discipline ». Ce sera tout de même, au sens strict, un régime disciplinaire, mais il mettra l'accent sur la conduite plutôt que sur la discipline et viendra améliorer les pratiques en vigueur aujourd'hui. Les dossiers avanceront plus rondement et dans un cadre moins accusatoire qu'à l'heure actuelle. Dans la plupart des cas d'inconduite, il suffira d'un court délai pour que la GRC et le membre visé puissent régler la situation, tourner la page et se concentrer de nouveau sur le service à fournir à la population.

Le passage à une nouvelle façon de faire suppose l'abandon de celle qui avait cours auparavant. Le temps de négocier ce virage, la GRC utilisera en fait deux régimes parallèles. L'ancien ne cédera pas instantanément sa place au nouveau. Compte tenu du travail accompli cette année par les Services d'arbitrage, on prévoit une période de transition qui risque de durer entre 18 et 24 mois. Il sera important, chemin faisant, de garder bien en vue la dimension humaine de chaque régime pour en assurer la gestion efficace. Quel que soit le régime appliqué, ancien ou nouveau, il faudra le gérer avec soin, de manière à faire voir aux membres que leur dossier reçoit un traitement professionnel, équitable et uniforme, dans un délai raisonnable.

Le savoir-faire acquis dans le régime actuel gardera son utilité. Le régime de gestion des inconduites fera l'objet d'une direction centralisée, mais la responsabilité des cas individuels relèvera le plus souvent de l'échelon local, c'est-à-dire d'un intervenant qui présente un lien hiérarchique étroit avec le membre mis en cause. L'équipe chargée de l'Initiative de réforme législative procède donc, avec le soutien des Services d'arbitrage, à la formation de centaines de superviseurs et de gestionnaires qui seront appelés à intervenir dans les cas de ce genre après la mise en place du nouveau régime.

Par l'entremise des Services d'arbitrage, la GRC prépare une transformation positive de la façon de composer avec les écarts de conduite de ses membres. La gestion des cas d'inconduite est la voie du futur. Son bien-fondé est aisément intelligible aux membres et aux citoyens. Grâce à elle, la GRC parviendra à gagner et à conserver la confiance de ces deux groupes.

ANNEXES

2013-2014

Annexe A : Directive ministérielle

Annexe B : Glossaire

Annexe C : Partie IV de la Loi sur la GRC

Annexe D : Les divisions de la GRC et leurs quartiers généraux

ANNEXE A

2013-2014

Directive ministérielle

MINISTERIAL DIRECTIVE ON THE RCMP DISCIPLINARY PROCESS

A. This Directive provides ministerial direction to the Commissioner of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) with respect to standardizing the application and enhancing the transparency of the disciplinary process set out in the *RCMP Act*.

Responsibilities and Accountabilities

B. As per subsection 5(1) of the *RCMP Act*, the control and management of the RCMP, and all matters connected therewith, is the responsibility of the Commissioner of the RCMP, under the direction of the Minister of Public Safety.

C. To promote compliance and accountability, the Commissioner will ensure that comprehensive records of all disciplinary files are maintained and that these files are monitored on an ongoing basis.

D. To enhance accountability, the Commissioner will ensure there is effective coordination and efficient administration of the RCMP disciplinary system.

DIRECTIVE MINISTÉRIELLE SUR LE PROCESSUS DISCIPLINAIRE DE LA GRC

A. La présente directive vise à fournir l'orientation ministérielle au commissaire de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) en ce qui a trait à la normalisation et à l'amélioration de la transparence du processus disciplinaire défini dans la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*.

Responsabilités

B. En vertu du paragraphe 5(1) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, le commissaire de la GRC, sous la direction du ministre de la Sécurité publique a pleine autorité sur la GRC et tout ce qui s'y rapporte.

C. Afin de favoriser la conformité et la responsabilisation, le commissaire doit veiller à ce que des dossiers complets de tous les cas disciplinaires soient tenus, et à ce que ces dossiers soient suivis de près.

D. Afin d'accroître la responsabilisation, le commissaire doit veiller à la coordination efficace et à l'administration efficiente du régime disciplinaire de la GRC.

E. The Commissioner will ensure that an annual report on the management of the disciplinary process is provided to the Minister. The report is to be in a format that is suitable for public release in its entirety. The release of the report is at the discretion of the Minister.

F. The Commissioner will ensure that nationally consistent policies and protocols are in place and updated when necessary to inform members of the requirements and procedures associated with the disciplinary process. The Commissioner will also ensure that regular training is provided to appropriate RCMP staff to promote awareness of and compliance with such requirements and procedures.

G. In addition to the annual report, as part of the accountability process, a designated representative of the Commissioner will, having given due regard to legal and operational considerations, inform the Minister in a timely manner of matters of a significant nature pertaining to the disciplinary process.

E. Le commissaire doit s'assurer qu'un rapport annuel sur la gestion du processus disciplinaire est présenté au ministre. Le rapport entier doit être présenté dans une forme convenable à la diffusion publique. La publication du rapport est à la discrétion du ministre.

F. Le commissaire doit s'assurer que des politiques et des protocoles conformes à l'échelle nationale sont en place, et mis à jour au besoin, pour informer les membres au sujet des exigences et des procédures liées au processus disciplinaire. Le commissaire doit également s'assurer que des membres compétents de la GRC reçoivent de la formation afin de faire connaître ces exigences et procédures et de favoriser le respect de celles-ci.

G. En plus du rapport annuel et dans le cadre du processus de responsabilisation, un représentant désigné du commissaire, ayant dûment tenu compte des considérations juridiques et opérationnelles, informera le ministre en temps opportun des problèmes de nature importante ayant trait au processus disciplinaire.

Stockwell Day

JAN 2 4 2008

Minister of Public Safety/Ministre de la Sécurité publique — Date

ANNEXE B

2013-2014

Glossaire

Chef de service – Personne qui dirige un service, c'est-à-dire une entité constituée au sein de la GRC. Les détachements, les sections, les directions, les sous-directions, les divisions et les sous-divisions sont des exemples de services.

Code de déontologie – Ensemble des règlements pris par le gouverneur en conseil aux termes de l'article 38 de la *Loi sur la GRC* pour régir la conduite des membres de la GRC.

Comité externe d'examen (CEE) – Comité d'examen indépendant établi en vertu de l'article 25 de la *Loi sur la GRC* et chargé de faire des recommandations sur les mesures disciplinaires, les renvois et les rétrogradations ainsi que sur certains types de griefs qui lui sont soumis. Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la GRC*, le CEE présente un rapport annuel au ministre de la Sécurité publique.

Conseil de la solde – Conseil de cinq membres créé en mai 1996 en remplacement du processus de négociation collective pour régler les questions relatives à la solde, aux avantages sociaux et aux autres conditions de travail. Il comprend un président indépendant nommé par le commissaire après consultation et approbation du Caucus des représentants des relations fonctionnelles (RRF), ainsi que deux représentants de la direction nommés par le commissaire et deux représentants des membres nommés par le Caucus des RRF.

Consignes du commissaire – Règles établies par le commissaire en vertu du paragraphe 21(2) de la *Loi sur la GRC*, où il est stipulé que, sous réserve des autres dispositions de la *Loi* et de ses règlements, le commissaire peut établir des règles sur le renvoi par mesure administrative des membres, ainsi que sur l'organisation, la formation, la conduite, l'exercice des fonctions, la discipline, l'efficacité et la bonne administration de la Gendarmerie.

Détachement – Pour l'application des articles 40 (Enquête) et 41 (Mesures disciplinaires simples) de la *Loi*, s'entend de toute entité administrative de la Gendarmerie dirigée par un membre, autre qu'un officier, qui relève directement d'un officier.

Division – Élément de la structure de la GRC, qui comporte 15 divisions, soit une pour chacune des 10 provinces et chacun des trois territoires du Canada, une pour la région de la capitale nationale et une à Régina, lieu de l'École de la GRC, appelée « Division Dépôt ». À l'exception de la Division Dépôt, chaque division est désignée par une lettre. Par exemple, la Division A correspond à la région de la capitale nationale.

Officier – Membre nommé par décret du gouverneur en conseil au grade d'inspecteur, de surintendant, de surintendant principal, de commissaire adjoint, de sous-commissaire ou de commissaire. Pour les besoins de l'article 41 de la *Loi sur la GRC* (Mesures disciplinaires simples), le terme « officier » englobe également les membres civils et les membres spéciaux qui font partie de la direction ou de la haute direction.

Officier compétent – Officier nommé par le commissaire à titre d'officier compétent relativement à un membre pour l'application de la *Loi sur la GRC*. Dans la pratique, il s'agit

habituellement d'un commandant divisionnaire de la GRC.

Représentant des relations fonctionnelles (RRF) – Membre élu par ses pairs au sein d'une division à titre de représentant auprès de la direction de la GRC. Les RRF interviennent dans les dossiers ayant une incidence sur le bien-être, la dignité et l'efficacité opérationnelle des membres. Ils s'occupent également de questions plus générales au sein des caucus divisionnaires et régionaux ainsi que par l'entremise de leur Comité exécutif national régionalisé et de leur Comité exécutif national. Le programme des RRF a été créé en 1974 afin de fournir un mécanisme de représentation officielle aux membres de la GRC.

Réviseur des mesures disciplinaires – Personne chargée d'examiner, d'analyser et de traiter les rapports et la correspondance ayant trait à des affaires disciplinaires, qui formule des recommandations sur les mesures disciplinaires, les appels et les renvois.

Tribunal de service – Ancêtre des comités d'arbitrage d'aujourd'hui. Les tribunaux de service étaient des instances quasi-judiciaires présidées par un seul officier breveté qui entendait et jugeait les affaires disciplinaires graves. De nature accusatoire, ils appliquaient généralement les mêmes règles de preuve que les tribunaux pénaux. Ils ont été abandonnés après la révision de la *Loi sur la GRC* en 1988.

Partie IV de la *Loi sur la GRC*

Le régime disciplinaire établi par la Loi sur la GRC vise à corriger la conduite des membres du personnel qui ont posé un ou des actes enfreignant les normes fixées dans le code de déontologie de la GRC. La GRC doit répondre des actes de tous ses membres. Voir la Figure 1 : Processus disciplinaire conformément à la Partie IV de la Loi sur la GRC, à la fin du chapitre 1.

Étape 1 - Allégation de contravention au code de déontologie

Lorsqu'il apparaît à un officier ou à un membre commandant un détachement qu'un membre sous ses ordres a contrevenu au code de déontologie, il tient ou fait tenir l'enquête qu'il estime nécessaire pour lui permettre d'établir s'il y a réellement contravention.

Étape 2 - Enquêtes, art. 40; délai prescrit, paragr. 43(8)

Le paragr. 40(1) de la *Loi sur la GRC* définit le pouvoir que possède l'officier ou le membre chargé du commandement d'entreprendre une enquête relative au code de déontologie.

L'officier compétent ne peut convoquer une audience en vertu de l'art. 43 relativement à une contravention au code de déontologie censément commise par un membre plus d'une année après que la contravention et l'identité de ce membre ont été portées à sa connaissance.

Étape 3 - Options dont dispose le superviseur : mesures disciplinaires simples / mesures disciplinaires graves / allégation(s) sans fondement

Si le superviseur est d'avis que l'allégation contre le membre de la GRC est sans fondement, il en informe ce dernier et clôt le dossier.

Étape 4 - Mesures disciplinaires simples

Étape 4(a) - Mesures disciplinaires simples, paragr. 41(1)

Le superviseur qui est convaincu qu'il y a eu contravention au code de déontologie peut amorcer le processus relatif aux mesures disciplinaires simples. Ce processus ne peut être amorcé que si le superviseur estime, compte tenu des circonstances et de la gravité de la contravention, que des mesures disciplinaires simples sont suffisantes.

Les mesures disciplinaires simples sont des mesures correctives ou réparatrices qui sanctionnent la conduite d'un membre de la GRC. En voici la liste exhaustive :

(a) conseiller le contrevenant;
(b) recommander de lui faire suivre une formation spéciale;
(c) recommander de le faire bénéficier des conseils d'un spécialiste;
(d) recommander sa mutation;
(e) le soumettre à une stricte surveillance pendant son travail;
(f) le priver de son congé hebdomadaire pour une période ne dépassant pas un jour de travail, sous réserve des conditions que peut prescrire le commissaire par règle;
(g) lui donner un avertissement (nota : seul un officier breveté ou un officier compétent peut imposer un avertissement).

Étape 4(b) - Mesures post-disciplinaires, paragr. XII.6.F.4 du *Manuel d'administration*

Après avoir imposé une ou des mesures disciplinaires simples, le commandant remet un rapport à l'officier compétent à des fins de contrôle. Ce rapport doit comprendre : 1) le rapport de l'enquêteur et les éléments d'information relatifs à l'inconduite sanctionnée, le tout présenté de façon chronologique dans un dossier complet; 2) la description détaillée de la contravention au code de déontologie et, le cas échéant (p. ex. dans le cas d'un avertissement), une copie du document écrit énonçant la mesure imposée; 3) la confirmation du fait que le membre en cause s'est vu donner ou non l'occasion de présenter une argumentation; 4) les observations que le membre en cause a présentées au commandant.

Étape 4(c) - Mesures imposées par l'officier compétent - contravention au code de déontologie – paragr. 41(5)

L'officier compétent qui est convaincu qu'un membre de la GRC a contrevenu au code de déontologie peut, en l'absence de mesures imposées à cet égard, imposer à ce membre une ou plusieurs des mesures visées aux alinéas a) à g) ci-dessus.

Étape 4(d) - Annulation de mesures disciplinaires simples par l'officier compétent, paragr. 41(6)

L'officier compétent peut annuler toute mesure disciplinaire simple imposée à un membre s'il n'est pas convaincu que celui-ci a contrevenu au code de déontologie.

Étape 4(e) - Modification de mesures disciplinaires simples par l'officier compétent, paragr. 41(7)

L'officier compétent qui est convaincu que le membre à qui ont été imposées des mesures disciplinaires simples a contrevenu au code de déontologie, mais qui estime que les mesures ainsi imposées ne sont pas indiquées dans les circonstances, peut les modifier en y substituant ou y ajoutant une ou plusieurs des mesures visées aux alinéas (a) à (g) ci-dessus.

Étape 4(f) - Prescription de 1 an applicable aux mesures disciplinaires simples

Aux termes de la politique de la GRC concernant les mesures disciplinaires simples prévues au paragr. 41(1) de la *Loi sur la GRC*, ces mesures ne peuvent être imposées à un membre de la GRC plus d'une année après que la contravention présumée et l'identité de ce membre ont été portées à la connaissance de son superviseur.

Étape 4(g) - Mesures disciplinaires simples ne pouvant faire l'objet d'un grief ou d'un appel, paragr. 41(9)

Les mesures disciplinaires simples visées aux alinéas (a) à (d) ci-dessus ne peuvent pas faire l'objet d'un grief ni d'un appel.

Étape 4(h) - Mesures disciplinaires simples pouvant faire l'objet d'un appel, paragr. 42(1)

Tout membre de la GRC soumis à une mesure disciplinaire simple visée aux al. 41(1)(e) à (g) peut interjeter appel de la mesure à chacun des niveaux de la procédure d'appel prévue, y compris au dernier niveau.

Étape 4(i) - Appels au dernier niveau, paragr. 42(4)

Le sous-commissaire désigné par le commissaire pour l'application de l'art. 42 constitue le dernier niveau de la procédure d'appel relativement aux appels interjetés par des membres de la GRC, autres que des officiers brevetés, contre les mesures disciplinaires simples visées aux alinéas (e) et (f) ci-dessus; la décision du sous-commissaire à cet égard est définitive et exécutoire et, sous réserve du contrôle judiciaire prévu par la *Loi sur les Cours fédérales*, n'est pas susceptible d'appel ni de révision en justice.

Étape 4(j) - Appels au dernier niveau interjetés par les officiers brevetés, paragr. 42(6)

Le commissaire constitue le dernier niveau de la procédure d'appel relativement aux appels interjetés par des officiers brevetés contre les mesures disciplinaires simples visées aux alinéas (e) à (g) ci-dessus; la décision du commissaire à cet égard est définitive et exécutoire et, sous réserve du contrôle judiciaire prévu par la *Loi sur les Cours fédérales*, n'est pas susceptible d'appel ni de révision en justice.

Étape 4(k) - Mesures disciplinaires graves

Dans l'éventualité où le superviseur, tout en croyant l'allégation d'inconduite bien fondée, estime, compte tenu de la gravité de celle-ci, que des mesures disciplinaires simples sont insuffisantes, le dossier, auquel est adjointe une note de présentation, est renvoyé à l'officier compétent afin que ce dernier juge de l'opportunité d'imposer des mesures disciplinaires graves. Dans le cas où l'officier compétent décide d'enclencher une procédure pouvant mener à l'imposition de mesures disciplinaires graves, il doit suivre les étapes décrites ci-dessous.

Étape 5 - Mesures disciplinaires graves

Étape 5(a) - Avis de constitution d'un comité d'arbitrage communiqué à l'officier désigné, paragr. 43(1)

Lorsqu'il apparaît à un officier compétent qu'un membre a contrevenu au code de déontologie et qu'eu égard à la gravité de la contravention et aux circonstances, les mesures disciplinaires simples visées à l'art. 41 ne seraient pas suffisantes si la contravention était établie, il convoque une audience pour enquêter sur la contravention présumée et fait part de sa décision à l'officier désigné par le commissaire pour l'application de l'art. 43.

Étape 5(b) - Nomination des membres du comité d'arbitrage, paragr. 43(2) et 43(3)

Dès qu'il est avisé de cette décision, l'officier désigné nomme trois officiers à titre de membres d'un comité d'arbitrage pour tenir l'audience et en avise l'officier compétent.

Étape 5(c) - Avis d'audience disciplinaire signifié au membre, paragr. 43(4)

Dès qu'il est ainsi avisé, l'officier compétent signifie au membre soupçonné d'avoir contrevenu au code de déontologie un avis écrit de l'audience accompagné des documents suivants : a) une copie de la preuve écrite ou documentaire qui sera produite à l'audience; b) une copie des déclarations obtenues des personnes qui seront citées comme témoins à l'audience; c) une liste des pièces qui seront produites à l'audience.

Étape 5(d) - Objection à la nomination d'un membre du comité d'arbitrage, paragr. 44(1)

Un membre à qui est signifié un avis d'audience disciplinaire [visé au par. 43(4)] peut, dans les sept jours de la signification, adresser par écrit à l'officier désigné [au titre du par. 43(1)] son opposition à la nomination de tout membre du comité d'arbitrage; sur réception de l'opposition, l'officier ainsi désigné soit la rejette, soit l'accueille et nomme un autre membre.

Étape 5(e) - Nomination du président du comité d'arbitrage, paragr. 44(6)

L'officier désigné nomme un des membres du comité d'arbitrage à titre de président.

Étape 5(f) - Avis spécifiant la date, l'heure et le lieu de l'audience, paragr. 45.1(2) et 45.1(3)

Le comité d'arbitrage fixe la date, l'heure et le lieu de l'audience; il en signifie un avis écrit aux parties à l'audience. L'audience doit se tenir au moins sept jours après la date de signification de cet avis au membre dont la conduite fait l'objet de l'audience.

Étape 5(g) - Requêtes préalables à l'audience

La partie qui le souhaite peut déposer une ou des requêtes préalables à l'audience devant le comité d'arbitrage, qui rend une décision à cet égard.

Étape 5(h) - Audience - preuve sur le fond, paragr. 45.12(1)

L'audience se tient devant un comité d'arbitrage. Celui-ci décide si les éléments de preuve produits à l'audience établissent selon la prépondérance des probabilités chacune des contraventions alléguées au code de déontologie énoncées dans l'avis d'audience.

Étape 5(i) - Décision du comité d'arbitrage sur les allégations, paragr. 45.12(2)

La décision du comité d'arbitrage est consignée par écrit; elle comprend notamment l'exposé de ses conclusions sur les questions de fait essentielles à la décision, les motifs de la décision et l'énoncé, le cas échéant, de la peine ou de la mesure disciplinaire simple imposée.

Étape 5(j) - Clôture de l'audience si les allégations ne sont pas établies

Dans les cas où les allégations sont jugées n'être pas établies, l'audience est close.

Étape 5(k) - Audience - preuve et argumentations relatives à la peine

Si les allégations sont établies à l'audience, le comité d'arbitrage apprécie la preuve et les argumentations relatives à la peine à imposer.

Étape 5(l) - Décision du comité d'arbitrage sur la peine, paragr. 45.12(3)

Si le comité d'arbitrage décide qu'un membre a contrevenu au code de déontologie, il lui impose une ou plusieurs des peines suivantes : a) recommander que le membre soit congédié de la Gendarmerie, si c'est un officier breveté, ou, s'il ne l'est pas, le congédier de la Gendarmerie; b) ordonner au membre de démissionner de la Gendarmerie, et si ce dernier ne s'exécute pas dans les quatorze jours suivants, prendre à son égard la mesure visée à l'alinéa a); c) recommander la rétrogradation du membre, si c'est un officier breveté, ou, s'il ne l'est pas, le rétrograder; d) imposer la confiscation de la solde pour une période maximale de dix jours de travail.

Étape 6 - Rétrogradation ou congédiement d'un officier breveté/sous-officier/membre civil

Étape 6(a) - Rétrogradation ou congédiement d'un officier breveté

Le comité d'arbitrage qui décide de recommander le congédiement ou la rétrogradation d'un officier breveté fait part de sa recommandation au commissaire.

Étape 6(b) - Officier breveté - appel interjeté devant le commissaire, paragr. 45.25(1)

L'officier breveté peut porter la recommandation du comité d'arbitrage en appel devant le commissaire. Ce dernier doit tout d'abord renvoyer la cause devant le Comité externe d'examen (CEE), à moins que la peine en question consiste seulement en des mesures disciplinaires simples [énumérées au paragr. 41(1) de la *Loi sur la GRC*] ou que le membre demande au commissaire de ne pas renvoyer sa cause devant le CEE et que le commissaire accède à cette demande. La recommandation du commissaire de rétrograder ou de congédier un officier breveté est contrôlée par le ministre de la Sécurité publique et le gouverneur en conseil. Ce dernier peut accepter ou rejeter cette recommandation.

Étape 6(c) - Rétrogradation ou congédiement d'un sous-officier / membre civil

Le comité d'arbitrage a le pouvoir de rétrograder et de congédier les sous-officiers et les membres civils.

Étape 6(d) - Contrôle d'une décision de rétrogradation ou de congédiement par le Comité externe d'examen

Un membre peut porter la décision du comité d'arbitrage en appel devant le commissaire. En vertu de l'art. 45.15, le commissaire doit tout d'abord renvoyer la cause devant le CEE, à moins que la peine en question consiste seulement en des mesures disciplinaires simples [énumérées au paragr. 41(1) de la Loi sur la GRC] ou que le membre demande au commissaire de ne pas renvoyer sa cause devant le CEE et que le commissaire accède à cette demande.

Étape 6(e) - Recommandations du Comité externe d'examen

Après avoir examiné le dossier, le CEE fait part de ses conclusions et recommandations au commissaire.

Étape 6(f) - Indépendance du commissaire par rapport aux recommandations du Comité externe d'examen

Le commissaire n'est pas tenu d'agir conformément aux conclusions et recommandations du CEE, mais s'il ne le fait pas, il doit fournir les motifs de sa décision. Étant donné que, aux termes de la *Loi sur la GRC*, le commissaire constitue le dernier niveau de la procédure d'appel en matière de mesures disciplinaires graves, les membres ne peuvent porter en appel les décisions du commissaire.

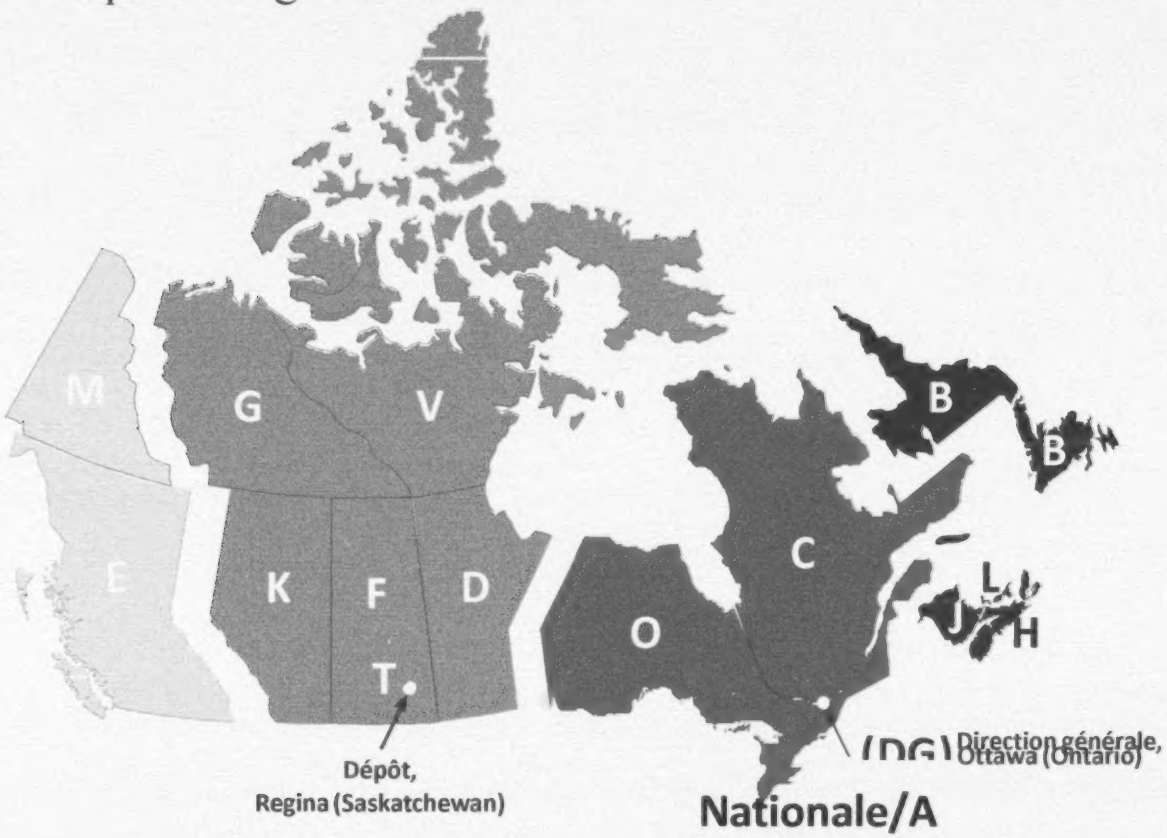
Étape 6(g) - Contrôle judiciaire effectué par la Cour fédérale

Les membres de la GRC peuvent réclamer qu'une décision du commissaire fasse l'objet d'un contrôle judiciaire par la Cour fédérale. La rétrogradation ou le congédiement d'un officier breveté, d'un sous-officier ou d'un membre civil peut faire l'objet d'une révision judiciaire devant la Cour fédérale, puis devant la Cour d'appel fédérale et enfin devant la Cour suprême du Canada.

ANNEXE D

2013-2014

Les divisions de la GRC et leurs quartiers généraux



DG – Direction générale, Ottawa (Ontario)
Nationale / A – Ottawa (Ontario)
B – St. John's (Terre-Neuve)
C – Montréal (Québec)
D – Winnipeg (Manitoba)
E – Vancouver (Colombie-Britannique)
F – Regina (Saskatchewan)
G – Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)
H – Halifax (Nouvelle-Écosse)
J – Fredericton (Nouveau-Brunswick)
K – Edmonton (Alberta)
L – Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
M – Whitehorse (Yukon)
O – London (Ontario)
T – Dépôt, Regina (Saskatchewan)
V – Iqaluit (Nunavut)

FAITS SAILLANTS

- La GRC enregistre plus de 2,7 millions d'incidents par année.

- La GRC compte environ 28 700 employés, soit presque environ 19 000 membres réguliers, 3 700 membres civils et 6 000 employé de la function publique.

- L'effectif global de la GRC est composé à 61 % d'hommes et à 39 % de femmes. Parmi ses employés, 9,9 % se sont déclarés comme appartenant à une minorité visible, 6,8 % comme étant d'origine autochtone, et 3 % comme ayant un handicap.

- Le Code de déontologie de la GRC, le Code de conduite organisationnel pour les fonctionnaires, le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique et la Directive sur les conflits d'intérêts, qui comprend lapolitique sur les relations interpersonnelles en milieu de travail, définissent les responsabilités, les normes et les comportements applicables à tous les employés en matière d'éthique.

- Le Modèle d'intervention pour la gestion d'incidents de la GRC indique les étapes à suivre dans les situations potentiellement violentes. Les membres de la GRC sont dûment formés à son application et savent que la préférence doit toujours être donnée à l'approche la moins interventionniste.

Notes:

Notes: